**Rauno Pietiläinen**

## Psykologinen tuki Tupa- toiminnassa

### TARKOITUS

Tässä yhteydessä psykologisella ammatinvalinnan ohjauksella tarkoitan laillistetun psykologin toteuttamaa ohjauspalvelua, jonka tavoitteena on nuoren aikuisen ohjaa- minen koulutus- ja työelämäpolulle. Tässä projektissa tehty psykologinen ammatinvalinnan ohjaus on sitä ammattityötä, jota ammatinvalinnan psykologit te- kevät TE-toimistoissa Suomessa ja Ruotsissa tai erilaisissa kuntoutustutkimusyksi- köissä.

Psykologisen ammatinvalinnan ohjauksen tarkoitus tässä projektissa oli auttaa projektiin osallistuneita nuoria aikuisia tiedostamaan omia ammatillisia intressejään, kykyjään ja taitojaan sekä auttaa heitä rakentamaan itselleen realistinen toiminta- suunnitelma työelämään johtavalle polulle. Toimintasuunnitelmat pyrittiin rakenta- maan ohjattavien kiinnostuksien pohjalle hyödyntäen heidän todellisia ja jopa mitat- tavissa olevia kykyjä ja taitoja. Ohjaustoiminnan prosessissa nostettiin myös avoimes- ti esille erilaisia olemassa olevia hidasteita koulutus- ja työelämäpolun etenemiselle ja yritettiin yhdessä löytää elämäntilanteeseen sopivia ratkaisuja. Yhdessä ohjattavien ja yhteistyökumppaneiden kanssa etsittiin sopivia tehostettuja tukitoimia asiakkaan etenemiseksi omalla työelämäpolullaan. Psykologinen yksilöllinen tutkimus doku- mentoitiin lausunnoksi, mikä annettiin sekä asiakkaan että yhteistyökumppanin käyttöön yksilöllisen työelämäpolun edistämiseksi myös lähiajan mahdollisissa uu- sissa käänteissä.

Tupa -toiminnan psykologisen ohjauksen tutkimuksellinen tavoite oli selvittää, mitkä psykologiset tekijät ovat yhteydessä siihen, etteivät jotkut yhteistyökumppanei- den asiakkaat etene koulutus- ja työvoimapoluilla. Useimmiten etenemisen esteet näkyivät esim. säätiön arjessa siinä, että asiakkaalta esim. puuttui ammattikoulutus tai hänellä oli takanaan keskeytyneitä koulutuksia. Usein myös etenemistä työpolul- la olivat vaikeuttaneet pitkät sairausjaksot psyykkisten ongelmien vuoksi. Joillakin ohjattavilla oli epäonnistuneita tai keskeytyneitä ammatillisen koulutuksen ja/tai kuntoutuksen yrityksiä. Toiset taas olivat palanneet toistuvasti kuntouttavaan työtoi- mintaan ilman, että mitään muutosta työmarkkina asemassa oli tapahtunut. Joiden- kin nuorten aikuisten kanssa vain oltiin ihmeissään, että mistähän tässä on kysymys. Koska kysymyksessä oli kehitysprojekti, niin ohjaukseen liittyi myös tutkimuksel- linen aspekti, mitä nyt tässä artikkelissani avaan. Koska tietosuoja-asiat estävät yksi-

löihin liittyvien esimerkkien kuvaamisen, olen valinnut lähtökohdakseni perinteisen positivistisen kvantitatiivisen lähestymistavan, pitää lukija siitä tai ei. Kvantitatiivi- nen lähestymistapa mahdollistaa yrityksen kuvata ainakin tämän Tupa-hankkeen nuoria aikuisia yleisellä tasolla ja arvioida myöskin sopivia ratkaisukeinoja ei niin yksinkertaisten työvoimaurien pulmille.

### PSYKOLOGISEN ASIANTUNTIJUUDEN MUUTOS PROJEKTISSA

Soku-hankkeen (2015-2018) *ensimmäisessä vaiheessa* (2015-2016) tutustuin kohderyh- mään ja Potkuri-toimintaan osallistuviin nuoriin aikuisiin erilaisissa ryhmä- ja yksi- lötapaamisissa. Tuolloin Potkuri -toiminnan yhteydessä oleviin toiminnallisiin het- kiin oli luontevaa sijoittaa pieniä tutustumishetkiä. Olin myös itse mukana yhtenä ryhmän jäsenenä erilaisissa teemallisissa tapahtumissa, mm. japanilaisen kielen ja kulttuurin ryhmässä sekä Sodankylän Jääkäriprikaatin järjestämällä selviytymislei- rillä. Omalla osallisuudellani yritin edistää luottamuksen syntymistä ja kehittymistä kohderyhmän nuorten aikuisten kanssa. Samassa yhteydessä etnografista tutkimus- otetta mukaellen tein havainnoista muistiinpanoja, joiden yhteenvedoista kirjoitin artikkelin julkaisuumme (Pietiläinen, R.& Räty, R. ym 2017, 27-40).

Syksyllä 2016 aloitimme suunnitella Tupa -toimintaa, koska havaitsimme, että mo- net nuoret aikuiset tarvitsevat laajempaa selvitystä omasta elämäntilanteestaan ja it- sestään työuran edistämiseksi. Toisessa vaiheessa päädyimme soveltamaan perinteistä kuntoutustutkimuksista tuttua moniammatillista mallia minikoossa ja mobiilisessa muodossa. Tässä mallissa asiakasta tukee ohjausprosessin aikana ydinkumppanuus, missä asiakkaan etuja, huolia ja tarpeita tukee hänet Tupa-toimintaan saattava asian- tuntija, säätiön yksilövalmentaja, sosiaalityöntekijä, palveluohjaaja, projektityönteki- jä tmv. Asiakkaan ydinkumppani toimii ikään kuin edunvalvojana tai puhemiehenä asiakkaan tavoitteiden ja tarpeiden suunnassa. Hän ”omistaa” asian ja käyttää verkos- tossaan olevia asiantuntijoita (tässä yhteydessä meidän projektimme asiantuntijoita) edistämään asiakkaan työelämään johtavan polun ratkaisemista. Tältä osin työote lähestyy systeemiteoreettista ajattelua (kts. esim. Patton et al. 2006, Arnkil & Seikku- la 2009).

Huomasimme, että monien nuorien kohdalla oli psykologisen tutkimuksen tarvet- ta realistisen jatkosuunnittelun pohjaksi. Oli erityisen tärkeää, että psykologinen tut- kimus oli kohdennettu tukemaan koulutukseen ja työelämään suuntautumista. Läh- tökohtana oli, että kaikilla nuorilla aikuisilla on työelämämaali, vaikka osatyökykyi- senä. Työelämämaali sisältää erinäisiä välietappeja, koulutusta, kuntoutustoimia ym. Huomasimme myös, että ne nuoret, jotka olivat päässeet esim. psykiatriseen hoitoon, olivat sen avun kyllä saaneet, mutta siirtyminen koulutus- ja työlinjalle ei näyttänyt toimivan. Näimme myös, että 1990 -luvun laman seuraamuksena oli kasvanut nuor- ten ikäluokka, jonka saamat psykiatrisen hoidon ja erityisopetuksen palvelut olivat olleet puutteelliset. Ajattelimme, että koskaan ei ole liian myöhäistä. Niinpä lähdim- me Tupa-toiminnan alkuselvityksessä puhtaalta pöydältä.

Päädyimme aluksi järjestämään mobiilin Tupatiimin siten, että projektipäällik- kömme toimi alkuhaastattelussa sosiaalityöntekijän roolissa ja hän teki myös nuoril- le sosiaalisen tilanteen kartoituksia. Tiimiin kuului aina myös lähettävän organisaa- tion asiakkaasta vastaava työntekijä. Yhdessä asiakasta kuunnellen autoimme asia- kasta kehittämään itselleen psykologisen tutkimuksen tavoitteet. Projektin loppuvai- heissa projektipäällikkö ei enää osallistunut kaikkiin palavereihin, koska useimmiten lähettävällä osapuolella oli sosiaalityön asiantuntemus ja perusselvitykset olivat jo useimmiten tehty aikaisemmin säätiöillä, sosiaalitoimistossa, nuorisopsykiatrian poliklinikalla, mielenterveystoimistossa tai jossakin muualla.

Psykologiset tutkimukset toteutettiin sekä ammattikorkeakoulussa että säätiöissä asiakkaan toivomuksen mukaan. Jotkut kokivat oppilaitoksen neutraaliksi ympäris- töksi. Toiset valitsivat turvallisen säätiön. Psykologinen tutkimus käsitti vähintään kaksi aamu- tai iltapäivän kestävää tutkimusjaksoa. Psykologisen tutkimuksen tulok- sista keskusteltiin aina vähintäänkin toisen tutkimuskerran aikana asiakkaan kanssa. Tutkimuksien pohjalta laadin asiakkaasta lausunnon, missä pyrin huomioimaan hä- nen yksilölliset tarpeensa esim. koulutuksen, kuntouttavan työtoiminnan tai esim. psykiatrisen hoidon ja kuntoutuksen suhteen. Päätöspalaverissa lausunnon sisältö käytiin yhdessä läpi lähettävän osapuolen ja asiakkaan kanssa yhteisessä palaverissa. Asiakas sai tukea seuraavien askeleiden rakentamiseen työelämäpolulla, jos hän oli halukas sitä vastaanottamaan. Tarvittaessa järjestettiin myös yhteispalavereita muu- allakin, kuten työllisyysyksikössä. Hankkeen työntekijät tai muut verkostossa olevat auttoivat saattamaan asiakkaat maaliin, esim. menemällä mukaan tutustumaan op- pilaitoksiin, avustamalla jopa tehtävien tekemisessä, auttamalla hakemuksien laati- misessa jne. Itsekin ”saatoin” muutamia nuoria aikuisia opintopoluille ja järjestin tukikeskusteluja sekä livenä että puhelimitse.

Jotkut asiakkaasta olivat Tupaan tullessan jo käyneet jonkinlaisessa psykologisessa arvioinnissa, jolloin pyysin heitä tuomaan heidän saamat lausunnot tutkimustilan- teeseen, jotta ei tarvitsisi tehdä turhaa työtä. Muutama asiakas oli juuri psykologisen tutkimuksen prosessissa, jolloin hyödynsin muiden tekemiä tuloksia omissa tutki- muksissani täydentäen tarvittavin osin. Tähän selvitykseen valituista 42:sta henki- löistä kaikki osallistuivat Tupa -toiminnassa suhteellisen laajoihin selvityksiin, 39 heistä kykytason, ja -profiilin arviointiin.

Tupa -toiminnan alkuvaiheessa en tiennyt, minkälaisia tutkimuksellisia tarpeita Tupa -asiakkailla olisi. Näin ollen oletin, että asiakkaaksi ohjautuvat nuoret ovat jok- seenkin samanlaisia kuin TE -toimiston ammatinvalinnan ohjauksen asiakkaat. Noin kahdenkymmenen ensimmäisen asiakkaan kokemuksen jälkeen havaitsin, että Tupa-toimintaan ohjatut nuoret aikuiset olivatkin käytännössä lähes kaikki ns. kun- toutusasiakkaita, joilla useimmiten ns. työvoimatoimiston asiakkuus ei ole aivan lä- hiajan mahdollisuus. Tupa -toimintaan ohjautuikin enstistä enemmän ns. kuntoutus- asiakkaita sosiaalitoimiston, säätiön kuntouttavan työtoiminnan, mielenterveystoi- miston, psykiatrisen poliklinikan jne. kautta. Kolmannessa vaiheessa työotetta piti selvästikin rukata kuntoutusohjauksen suuntaan. Näin ollen muutin psykologista työotetta sellaiseksi, mitä Suomessa käytetään lähinnä erilaisissa kuntoutustutkimus-

yksiköissä. Näistä asiakkkaista sitten keräsin tutkimusaineiston, mitä kuvailen kvan- titatiivisesti tässä artikkelissani. Työskentelyn maali ei edelleenkään muuttunut. Se oli edelleenkin työelämä ja/tai koulutuksen kautta työelämään.

### PSYKOLOGISET MENETELMÄT TUPA -TOIMINNASSA

Koska oletin Tupa-toiminnan alkaessa, niin oletin perinteisten ammatinvalinnan oh- jauksessa käytettyjen psykologisten työkalujen olevan optimaalisia tutkimusmenetel- miä. Mutta jo 20 ensimmäisen asiakkaan kohdalla havaitsin, että Tupa -toimintaan ohjautui lähinnä kuntouttavassa työtoiminnassa olevia, jolloin työorientaatiota ja tutkimusmenetelmiä tuli hieman täydentää. Kysymys oli siis perinteisistä kuntoutus- asiakkaista ammatinvalinnanpsykologin työkokemukseeni viitaten. Joillakin asiak- kailla oli Tupa -toimintaan tullessa jokin psykiatrinen diagnoosi, jolloin sen määrit- tely oli vaiheessa ja jotkut ohjasin lausuntoineen päätyönään varsinaista psykologin ammattityötä tekeville psykologeille, erikoispsykologeille ja psykiatreille.

Jo alkuvaiheessa havaitsin asiakkaiden oppimisvaikeudet keskeisiksi syiksi vaike- uksille työmarkkinapolulla. Oppimisvaikeuksista minulla tai yhteistyökumppaneilla ei juuri ollut ennakkotietoa (yhtä asiakasta lukuun ottamatta). Voi olla, että tietoa olisi ollut, mutta se oli jäänyt ”matkan varrella” ammattilaisten pöytälaatikkoihin. Ainakaan asiakkaat itse eivät niitä ollet tuoneet esille. Yleensä yhteistyökumppanit halusivat arviointia siitä, mistä syystä asiakkaan asiat eivät etene työvalmennuksessa tai kuntouttavassa työtoiminnassa. Kaikissa tapauksissa Tupa -toiminnan psykologi- set palvelut olivat ikään kuin arviointipysäkki, missä psykologisten palvelujen tai eri- tyisopetuksen tarvetta kartoitettiin ja asiakas ohjattiin edelleen keskustelujen ja lau- suntojen saattamana tarpeellisiin palveluihin. Sellaisissa tapauksissa, missä asiakkaat itse eivät halunneet mennä esim. mt -toimistoon tai jos ”hoidot” oli jo tehty, otin itse vastuun asiakkaan saattamisesta koulutukseen tai työhön. Tällainen prosessi vaati yleensä 5-10 tapaamiskertaa. Erityisesti näin toimin joidenkin mielenterveyskuntou- tujien kohdalla. Jos olisi ollut olemassa joku muu asiantuntija jossakin toisessa orga- nisaatiossa, olisin ohjannut asiakkaan hänelle, mutta yleensä sellaista vaan ei löyty- nyt.

Perusmenetelmänä psykologisissa tutkimuksissa oli psykologinen haastattelu, jota lähtötilanteessa tehty verkostohaastattelu täydensi. Muut menetelmät olivat psykolo- gin ammattityötä tekevien perinteisiä testejä (esim. kuntoutusarvioinneissa). Taulu- kossa 1 on kuvattu Tupa -toiminnassa käytetyt psykologiset ymv. testit sekä niiden käyttötarkoitus. Muitakin testejä olisi tarvittu, mutta niitä vain ei ollut käytössä. Sa- moin ei ollut myöskään käytössä mitään muuta arviointitukea kuin lähettävä yhteis- työkumppani, sosiaalityöntekijän taustan omaava projektipäällikkö sekä asiakkaan verkostossa olevat satunnaiset ja usein vaihtuvat ammattilaiset.

Oman oppimismatkani aikana tutustuin Johanna Nukarin (2010, 27) raporttiin Opi oppimaan -projektissa neuropsykologisissa tutkimuksissa käytetyistä testeistä oppimisvaikeuksien selvittämiseksi. Hän suositteli raportissaan oppimisvaikeuksien

mittaamiseen (Nukari 2010, 69) yleisen kognitiivisen tason arviointia (WAIS), muis- tisuoriutumisen arviointia (WMS), NMI -instituutin lukitestejä, tarvittaessa mate- matiikan taitojen testiä (RMAT), tarvittaessa tarkkaavuuden säätelyn ja keskittymis- kyvyn mittausta sekä tarvittaessa tarkempaa mielialan mittausta. Näiden suosituksi- en mukaan toimin tässä projektissa.

**Taulukko 1 .** Tupa -toiminnassa käytetyt psykologiset tmv. testit

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Testi | Sisältö | Käyttö Tupa-toiminnassa |
| AVO-9 | Kykyjen arviointi faktoritesteillä | Projektin 1:ssä vaiheessa (n. 20 nuorta) koulutussuunnittelua varten |
| WAIS-IV | Yleisen kykytason arviointi Osa-alueiden tason arviointi | Toisessa vaiheessa nuoren tukitoiminto- jen suunnittelua varten |
| WMS-III | Muistin arviointi | Tarvittaessa erityisvaikeuksien syiden selvittämiseksi. |
| NMI -instituutin Lukitestistö | Teknisen lukemisen, luetun ymmärtämisen sekä kirjoittamisen taitojen arviointi. | Lukivaikeuksien selvittäminen |
| RMAT | Matematiikan perustaitojen arviointi. | Matemaattisten perustaitojen selvittä- minen |
| PK5 | Persoonallisuuden arviointi | Tarvittaessa koulutussuunnittelun tueksi |
| MMPI | Persoonallisuuden arviointi | Psyykkisten ydinpulmien selvittäminen, jotta palveluohjauksen toimet tulisivat oikein kohdennetuksi. |
| WZT | Persoonallisuuden arviointi | Täydentävä arviointimenetelmä. |
| BDI -II | Masennuksen arviointi | Tarvittaessa, jos asiakas ilmaisi olevansa masentunut, eikä asiasta ollut ennak- kotietoa. |
| Trail Making (TM) | Tarkkaavaisuuden, toiminnan ohjauksen ja keskittymisen arviointi | Tarvittaessa osana kokonaisuutta. |
| Hollandin ammatil- lisen kiinnostuksen kysely | Ammatillisen kiinnostuksen arviointi | Lähtötilanteessa keskustelun pohjaksi. |

### AMMATILLINEN KIINNOSTUS

Tupa -toiminnassa keskeinen tutkimisen kehittämisen kohde on ollut asiakkaiden ammatillinen kiinnostus. Ammatillisella kiinnostuksella tarkoitan tässä yhteydessä asiakkaan ilmaisemaa kiinnostusta työelämän suuntaan. Se voi olla selkeästi tavoit- teellinen tai diffuusi ja sen voimakkuus voi vaihdella. Ammatillinen kiinnostus syn- tyy yksilön kehityshistorian aikana ja se muuttuu yksilön ja ympäristön vuorovaiku- tuksen tuloksena (esim. koulutuskokemuksien kautta).

Tässä projektissa asiakkaiden ammatillista kiinnostusta on tutkittu ja kehitetty amerikkalaisen psykologin, John L. Hollandin (1919-2008) teorian ja kyselyn avulla. Teoria on yksi yleisimmistä psykologisen ammatinvalinnanohjauksen taustateoriois- ta. Yksi teorian valintaperuste oli se, että teoriassa ammatillisen kiinnostuksen kehit- tymistä tarkastellaan ympäristön ja yksilön vuorovaikutuksen näkökulmasta. Hol- landin teorian soveltamisen peruskysymykset ovat: millaiset tekijät ympäristössä ja yksilössä tuottavat parhaan mahdollisen tyytyväisyyden ja kestävyyden ammatinva- linnassa ja mitkä ovat tehokkaimmat keinot ohjauksessa. (Holland 1985, 1).

Hollandin (1985, 8) ajattelussa ammatinvalinta on persoonallisuuden ilmaisemista Näin ollen ammatillisen suuntautumisen tai kiinnostuksen tutkiminen on osa per- soonallisuuden tutkimista. Hollandin ajattelun mukaan ammatilliset stereotypiat ovat jokseenkin pysyviä psykologisia merkityksiä ja ne muuttuvat hitaasti. Esim. tai- teilijat ovat boheemeja, tilintarkastajat tarkkoja jne. Tietyn ammatin edustajilla on myös usein samansuuntainen persoonallisuus tai kehityshistoria eli tietty ammatti vetää puoleensa tietynlaisia ihmisiä. Koska tietyn alan ihmiset ovat persoonallisuu- deltaan saman tyyppisiä, he reagoivat ympäristön ongelmiin saman suuntaisesti ja luovat saman tyyppistä vuorovaikutusympäristöä.

Ammatillinen tyytyväisyys, pysyvys ja suoriutuminen riippuvat persoonallisuu- den ja ympäristön yhteensopivuudesta (Holland 1985, 10). Hän eritteli kuusi persoo- nallisuustyyppiä, joille voidaan vastaavasti määritellä vastaavat työympäristöt: käy- tännöllinen (R), tieteellinen (I), taiteellinen (A), sosiaalinen (S), yrittävä (E) sekä sys- temaattinen (C) (Holland 1985, 2-5). Hänen mukaansa persoonallisuustyyppien ja työympäristöjen yhteensopivuus johtaa optimaaliseen tulokseen ammatinvalinnassa. Hollandin mielestä kaikki ihmiset voidaan tyypitellä näiden persoonallisuustyyppien mukaan ja ne ilmenevät ammatillisen suuntautuneisuuden muodossa ja ne heijastavat näiden tyyppien tapaa ympäristön ongelmien ja tehtävien ratkaisuissa. Jokaisella yk- silöllä on oma ”preferenssinsä” näille tyypeille, joista sitten muodostuu yksilöllinen malli. (Holland 1985, 2-3). Esim. jokin ihminen saattaa olla ensisijaisesti sosiaalinen (S), toiseksi taiteellinen (A) ja kolmanneksi tieteellinen (I). Toimialoista ja ammateis- ta löytyy sitten näille koodeille (tässä esim. SAI) sopivia toimintaympäristöjä (esim. tässä sairaanhoitaja, erityisopettaja, puheterapeutti etc.).

TE- palveluiden ammatinvalintatestissä kuvataan Hollandin persoonallisuustyypit seuraavalla tavalla (<http://www.mol.fi/avo/avo.htm>)

**R**-tyypin ihmiset ovat käytännöllisiä. He mieluummin tekevät asioita kuin mietti- vät niitä tai puhuvat niistä. He pitävät tehtävistä, missä tarvitaan käden taitoa, teknii- kan ymmärtämistä, liikunnallista kyvykkyyttä tai voimaa. He työskentelevät mielel- lään käsityöammateissa, koneiden tai laitteiden parissa, toiminnallisissa tehtävissä tai hoitavat eläimiä tai kasveja.

1. tyypin ihmiset ovat kriittisiä, eritteleviä, älyllisiä ja loogisia. He ovat uteliaita ja haluavat ymmärtää ilmiöiden syitä ja löytää ratkaisuja ongelmiin. He arvostavat tie- don hankkimista ja opintoja. He ovat itsenäisiä ja haluavat usein työskennellä yksin omaan tahtiinsa. He ovat kiinnostuneita teoreettisista ja soveltavista tieteistä ja ha- keutuvat etenkin tutkimus- ja tuotekehittelytehtäviin.

**A**-tyypin ihmiset ovat taiteellisia ja luovia. He pitävät tehtävistä, jotka antavat mah- dollisuuden ilmaista itseään ja käyttää mielikuvitustaan. He ovat omaperäisiä, itse- näisiä ja emotionaalisia. He eivät pidä rutiinityöstä ja tiukoista säännöistä. He suun- tautuvat taiteellista ilmaisua tai tulkintaa vaativiin tehtäviin.

**S**-tyypin ihmiset ovat kiinnostuneita muista ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan. Ihmissuhteet ovat heille tärkeitä ja he nauttivat sosiaalisista kontakteista. He ymmär- tävät muita ihmisiä, heidän tarpeitaan ja ongelmiaan. He ovat hyviä kuuntelijoita ja heillä on kykyä ja halukkuutta ratkaista ihmisten välisiä ongelmia. He haluavat työs- kennellä ammateissa, joihin sisältyy ihmisten auttamista, hoitamista, neuvomista tai opettamista.

**E**-tyypin ihmiset ovat kunnianhimoisia, kilpailunhaluisia ja itsevarmoja. He ar- vostavat yhteiskunnallista asemaa ja varallisuutta. He ovat yleensä tarmokkaita ja pystyvät nopeisiin päätöksiin. He nauttivat haasteista ja ovat valmiita ottamaan ris- kejä. He ovat kiinnostuneita ihmisistä, mutta sosiaalisilla taidoillaan he pyrkivät pi- kemminkin johtamaan, valvomaan, vaikuttamaan tai suostuttelemaan kuin autta- maan muita ihmisiä. He toimivat mielellään johto- tai hallintotehtävissä, kaupallisis- sa tehtävissä tai yrittäjinä.

**C**-tyypin ihmiset ovat järjestelmällisiä, huolellisia, tarkkoja ja tehokkaita. Työssä he turvautuvat mielellään tuttuihin menetelmiin. He pitävät järjestyksestä ja siitä, että asiat ovat vakaita ja ennustettavia. He haluavat säännölliset työajat ja täsmälliset ohjeet. He työskentelevät mielellään käytännöllisissä tehtävissä, joihin sisältyy tieto- jen järjestämistä ja käsittelyä. Tällaisia tehtäviä ovat esim. toimistotyöt ja laskennal- liset tehtävät.

Hollandin (1985, 4-5) mukaan ihmiset etsivät itselleen sopivia toimintaympäristöjä sekä ilmaisevat sellaisia asenteita ja arvoja, jotka ovat yhteensopivia erilaisissa ympä- ristöissä olevien toimintaroolien kanssa. Hänen mukaansa myös jotkut tyypit ovat lähempänä toisiaan kuin toiset. Esim. käytännöllisillä ja tieteellisillä on enemmän yhteistä keskenään kuin systemaattisella ja taiteellisella. Jotkut toimintaympäristöt ovat Hollandin (Holland 1985, 5) mielestä selvemmin määriteltävissä kuin toiset. Sekä yksilöiden ja ympäristöjen identiteetit voivat olla selkeät tai vähemmän selkeät. Jos ihminen joutuu työskentelemään itsensä kanssa epäsopivassa ympäristössä, hän ei pääse kukoistamaan. Käytännöllisellä tyypillä voi olla vaikeaa työskennellä sosiaali- sessa ympäristössä tai työ esimerkiksi hoitoaloilla pelkistyy vain hoitorutiinien suo- rittamiseksi. Toki hoiva-alojen sisälläkin on suuntautumiseroja. Psykiatrisen sairaan- hoitajan tehtävät ja ammatillinen suuntautuminen ovat pääosin erilaisia kuin teho- osaston sairaanhoitajan tehtävät ja suuntautuminen. Kuitenkin molempien olisi hyvä olla ensisijaisesti kiinnostuneita ihmisten hoivaamisesta ja auttamisesta.

Hollandin mallin keskeisiä käsitteitä ovat: oman sisäisen näkymyksen ja ympäris- tön yhteensopivuus (congruence), yhdenmukaisuus (consistency), eriytyminen (diffe- rentation) sekä identiteetti (identity). Yksilön ja ympäristön tyyppien yhteensopivuu- den astetta voidaan mitata jopa erilaisilla matemaattisilla laskukaavoilla. Yksilön tyyppien sisäinen yhdenmukaisuus näkyy puolestaan siinä, kuinka lähellä yksilön kuvaamat sisäiset tyypit ovat mallissa. Eriytyminen puolestaan merkitsee sitä, että

koodin eri tyypit ovat selkeästi priorisoituneet. Tätä voidaan tarkastella mm. erona R ja A tai C:n välillä. Esim. jos R on selvästi korkea, A ja C melko tasaisia, niin henkilön koodin tyypit ovat selvästi eriytyneet. Identiteetillä kuvataan ammatillisen minäku- van selkeyden astetta (päämäärät, intressit sekä kyvyt).

Hollandin teorian mukaan R (käytännöllinen) -tyyppi on lähellä I (tieteellistä) – tyyppiä ja S (sosiaalinen) on lähellä E (yrittävä) –tyyppiä. Yrittävä tyyppi on puoles- taan kaukana tieteellistä tyyppiä ja tieteellinen tyyppi on ”keskimatkan” päässä sosi- aalisesta, samoin kuin käytännöllinen tyyppi on yrittävää tyyppiä. Systemaattinen tyyppi on kaukana taiteellisesta.

Hollandin teoriaan perustuvalla kyselyllä voidaan määrittää yksilön ammatillinen persoonallisuuskoodi, esim. AS tai ASI. Sillä on vaikutusta mm. yhdenmukaisuu- teen. Taulukosta 1 voidaan nähdä eri mallien yhdenmukaisuus. Korkea yhdenmukai- suus on RI,RC,IR,IA,AI,AS,SA,SE,ES,EC,CE,CR -koodeilla. keskinkertainen yhden- mukaisuus on RA,RE,IS,IC,AR,AE,SI,SC,EA,ER,CS,CI -koodeilla ja matala yhden- mukaisuus RS,IE,AC,SR,EI,CA -koodeilla.

Holandin malli kuvaa tyyppien yhteensopivuutta. Sen perusteella voidaan ennus- taa myös tyytyväisyyttä, suoriutumista ja työn vaihtamisen halua. Esim. SI tai SIA tyyppi viihtyy sosiaalialalla, todennäköisesti suoriutuu siellä tasonsa mukaisesti ja hänen työpaikan vaihtamisen halut eivät ole kovin suuret. (Holland 1985, 30).

### AMMATILLISEN KIINNOSTUKSEN VOIMAKKUUS JA PUUTE

Ammatillisen kiinnostuksen voimakkuutta tai puutetta voidaan lähestyä monenlai- sista psykologisista teorioista käsin. Arkielämässä ammatillisen kiinnostuksen puute tai heikkous voi ilmetä esim. ammatillisen koulutuksen puuttumisena vielä 20-20

-vuotiaana tai keskeytyneinä koulutuksina. Se voi näkyä myös etsiskelynä ja haluk- kuutena vaihtaa koulutusalaa esim. ns. pakkovalintojen jälkeen. Teoreettisesti amma- tillisen kiinnostuksen voimakkuutta voidaan yrittää teoreettisesti jäsentää esim. odotusarvo -teorioiden, attribuutioteorioiden sekä itsemääräämisteorian (Self-Deter- mination Theory, SDT) avulla.)

Odotusarvoteorioissa ihmisen tavoitteellista toimintaa (esim. työpaikka tai koulu- tus) tarkastellaan tavoitteisiin liittyvien odotuksien (esim. pääseminen haluamaansa koulutukseen) ja arvojen (itselle tärkeät asiat koulutus- tai työpaikassa) yhtälönä. Ih- misen työmarkkina- tai koulutuskäyttäytyminen (suunta, sisältö ja voimakkuus) riip- puvat odotuksien ja arvojen yhteisvaikutuksesta. Odotuksien puute tai pettymykset sekä itselle merkityksellisten koulutus- ja työpaikkojen puute vaikuttavat kiinnostuk- siin (kts. Hull 1959, Atkinson 1964, Rotter et al 1975).

Atkinsonin teorian mukaan elämäntilanteet luovat erilaisia motivaatiota laukaise- via ärsykevihjeitä, jotka aiheuttavat aktiviteettia ja pyrkimystä toimia tietyllä tavalla (Atkinson 1964, 295). Päätöksentekotilanteessa käyttäytymisen valintaan vaikuttavat subjektiivisesti arvioitu menestyksen (esim. tietyn koulutuksen suorittamisen) to- dennäköisyys ja tavoitteen saavuttamisen hyödyllisyys (Atkinson & Birch 1970,182).

Suorituspyrkimyksien voiman ja menestymisen saavuttamisen todennäköisyyden yhteys on U – käyrän muotoinen (Atkinson & Birch 1970, 184). Suoritusmotivaatio on alhainen, kun menestymisen todennäköisyys on suuri. Motivaatio saavuttaa huip- punsa noin 50 %:n todennäköisyyden tilanteessa ja alkaa tämän jälkeen laskea voi- makkaasti. (Atkinson & Birch 1970, 184-185). Olisi siis tärkeää, että tavoiteltava kou- lutus olisi oikein mitoitettu ihmisen kyky- ja taitotasolle, jotta motivaatio säilyisi optimaalisena. Koulutuksella tulee olla myös olla yksilöllistä merkitystä, eikä se saisi olla pelkkää ”pakkovalintaa.” Pakkovalintatilanteessa ei voi odottaa kovinkaan voi- makasta motivaatiota. Voidaan tietenkin pohtia toimintateorian ajattelun mukaises- ti, että motivaatio syntyy sitten vasta toiminnassa. Useimmiten kuitenkin jonkinlai- nen kipinä toiminnalle tulisi olla jo ennen sen alkua.

Rotterin (1975, 97) sosiaalisen oppimisen teoria pohjautuu odotusarvoteoteorian, mutta se painottaa odotuksien subjektiivista roolia (tulkintaa, attribuutioita) ja sitä etteivät ne välttämättä ole yhteydessä todellisuuteen. Teorian mukaan käyttäytymi- nen perustuu yksilön kokemuksiin eri tilanteista (Rotter & Hochreich 1975, 94). Rot- terin mielestä kokemuksien perusteella muuttuva tilanteiden hahmottamistapa on todellisuutta tärkeämpää (Rotter & Hochreich 1975, 97). Teoria on luonteeltaan sosi- aalisten asioiden oppimisteoria, millä selitetään esim. toimintaa erilaisissa kulttuu- reissa ja alakulttuureissa ja missä keskeistä on sosiaalisten tilanteiden luokittelu esim. uhkaaviin ja ei-uhkaaviin tilanteisiin, paljon palkkioita ja vähän palkkioita sisältäviin tilanteisiin jne. (Rotter & Hochreich 1975, 113). Aktiivisen työnhaun sekä koulutuspyr- kimyksien ilmeneminen riippuu sekä yksilön toivoman vahvistuksen (tuloksen) mer- kityksestä että yksilön odotuksesta siitä, että hän voi saavuttaa jonkin tavoitteen toi- mimalla tietyllä tavalla (esim. lukemalla paljon lääkikseen pääsemiseksi). Rotterin mielestä sosiaalisten tilanteiden tulkinta tilanteen hallittavuudesta (locus of control) on keskeistä, millä hän tarkoitti yksilön uskomusta siitä, johtaako joku käyttäytymi- nen palkkion saavuttamiseen juuri tietyssä tilanteessa. Näin ollen hallittavuus on yksi odotuksia määräävä tekijä. Rotter tutki mm. menestysodotuksia sisäisen hallin- nan (internal control, esim. taito) ja ulkoisen hallinnan (external control, esim. muu- tos) tilanteissa (Weiner 1992, 212-213). Tietoisuus omista kyvyistä ja taidoista on mer- kityksellinen ammatillisen kiinnostuksen sekä koulutusmotivaation kannalta. Toi- nen keskeinen johtopäätös on se, että on tärkeää, että ihminen saa sellaisen kokemuk- sen, että työt ja koulutukset ovat jotenkin hallittavissa prosessina.

Deci & Ryanin (2014, 13-20) itsemääräämisteoriassa (SDT) keskeisiä käsitteitä ovat motivaation tasot: amotivaatio (eli motivaation puute), kontrolloitu motivaatio ja si- äinen motivaatio. SDT -teoria on motivaation makroteoria, missä voimakkaita tai tasokkainta motivaatiotilaa kutsutaan sisäiseksi motivaatioksi. Ihmiset ovat tuolloin tyytyväisimpiä ja kokevat toimintansa motivaatiotilan autonomiseksi ja sisäisesti oh- jautuvaksi. Motivaatio syntyy itselle merkityksellisen toiminnan omaehtoisesta hal- linnasta. Toiminta itsessään motivoi ja toimii vahvistavana tekijänä. Tila sinänsä ei ole pysyvä, vaan se on prosessin tulos. Kontrolloidun motivaation tilanteessa ihmiset tarvitsevat ulkoista painetta tai velvoitetta. Tällainen tilanne on usein tuttua erilaisis- sa ”aktivoivissa toimenpiteissä”. Tällaisessa toiminnassa on tärkeää saada selkeät hyö-

dyt ja palkkiot toiminnasta. Ne voivat olla esim. taloudellisia, sosiaalisia tai myös selkeää palautetta siitä, mitä on oppinut. Amotivaation tilanteessa ihmiseltä puuttuu halu koulutukseen tai työhön. Psyykkiset sairaudet mahdollistavat usein ”yleisesti hyväksytyn tien” ylläpitää amotivaation tilaa. Tällaisesta tilanteesta pois pääsy vaatii useimmiten joko/tai suostuttelua, velvoitteita tai ulkoista painetta.

SDT -teorian mukaan motivaatio on hyvä, mikäli se täyttää yksilölliset autonomi- an (oma-aloitteellisuus ja hallinnan kokemus), koetun pätevyyden (tehokas ja tavoit- teellinen toiminta oman tason mukaisesti) sekä sosiaalisuuden (osallisuuden koke- mus, kuuluminen johonkin yhteisöön) tarpeet. Esim. monet yksilöt eivät välttämättä kaipaa sosiaalisuuden kokemuksia (esim. autistiset henkilöt). Kaikki tarvitsevat kou- lutuksissaan ja töissään juuri heille sopivia vaatimuksia ja riittäviä tukitoimia sekä yksilön tarpeiden mukaista ohjausta.

### KYVYT JA TAIDOT AMMATINVALINNAN OHJAUKSESSA

Kuten aikaisemmin kirjoitin, niin kyky- ja taitotekijöillä on oleellinen merkitys am- matillisen kiinnostuksen kehittymisessä. Ihminen yleensä haluaa toteuttaa vahvuuk- siaan työelämässä. Yleensä hän on niistä jokseenkin tietoinen, joissakin tapauksissa epävarma ja joissakin tapauksissa kokemus omista vahvuuksista on epärealistinen. Ympäristö vaikuttaa itsetietoisuuteen vahvistaen joitakin pätevyyden kokemuksia (fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen) ja heikentäen toisia kokemuksia. Toisten anta- ma palaute saattaa myös vääristää minäkuvaa riippuen siitä, kuinka objektiiviseen tietoon palaute perustuu. Koulutodistuksetkaan eivät välttämättä anna objektiivista kuvaa osaamisesta, koska monet saavat esim. ”armonumeroita”, jotta he pääsisivät peruskoulusta läpi. Inrovertit saattavat myös joskun tulla aliarvioiduksi arviointiti- lanteissa, koska he eivät nykyaikaisessa ”markkinayhteiskunnassa” osaa aina tuoda osaamistaan esille.

Historiallisesti kykyjen ja taitojen korostaminen ammatinvalinnan ohjauksessa liittyy tietoisen ammatinvalinnan ohjauksen alkuun. Yleisesti ammatinvalinnan oh- jauksen tietoisena alkuna pidetään Frank Parsonsin (1854-1908) työtovereittensa kanssa 1908 Bostoniin perustamaa *Vocation Bureauta*. Parsonsia pohdituttivat sosi- aaliseen oikeudenmukaisuuteen liittyvät yhteiskunnalliset kysymykset. Ammatinva- linnassa auttamisen hän näki mahdollisuuden edistää em. missiota. Monet Parsonsin ydinajatukset ovat vieläkin kestäviä ammatinvalinnan ohjauksen tai uraohjauksen perustana. Parsonsin toimintamalliin sisältyi kaksi vaihetta: 1) yksilön psyykkisten edellytyksien arviointi ja 2) ulkoisten mahdollisuuksien kartoittaminen. Ulkoiset mahdollisuudet tarkoittivat työelämän eri toimialoja ja ammatteja sekä niihin val- mistavaa koulutusta. (Tapaninen 2012, 11).

Parsons korosti tietoista ammatinvalintaa, missä itsensä tutkimisella on keskeinen merkitys. Hänen mielestään *”on järkevämpää valita ammatti kuin vain etsiä töitä”*. Ammatin valinnan tulisi hänen mielestään perustua ohjattuun, rehelliseen ja tark- kaan itseanalyysiin. Nuoren pitäisi myös laajasti tutkia erilaisia ammatteja ja arvioida

niiden soveltuvuutta itselleen eikä vain sattumalta valita joitakin sellaisia ammatteja, jotka tuntuvat mukavalta. Hän myös korosti sitä, että ohjaajien on oltava ammattilai- sia. (Parsons 1909, 1-2). Parsons perusteli tieteellisesti pätevää ammatinvalinnanohja- usta sillä, että ammatin valinta on yksi elämän tärkeimmistä valinnoista ja huonojen valintojen seuraamuksena ihmisen kapasiteetti ei tule täysin hyödynnettyä työelä- mässä tai hän voi riskeerata väärillä valinnoillaan omaa hyvinvointiaan. Erityisen tärkeänä Parsons piti ammatinvalinnanohjausta siirtymävaiheessa koulusta työelä- mään. (Parsons 1909, 3). Itsetutkiskelun avulla ihminen pohtii itseään suhteessa työ- elämään: voimavaroja, kykyjä, kiinnostuksen kohteita sekä niiden syitä. Vertaisryh- mät voivat toimia itsetutkiskelun tukena. Ammatillisesti pätevän ohjaajan kanssa keskustelu ohjaa nuorta pohtimaan omaa sosiaalista historiaa, perhettä, koulutus- ja opiskeluhistoriaa, kiinnostushistoria, rajoituksia jne. Kykyjen, oppimiskyvyn sekä persoonallisuuden testaamiseen tarvitaan ammattilaisia. Normeeratut testit ovat tär- keitä, koska ne realisoivat ihmiselle hänen omia ominaisuuksia suhteessa muihin ja siten vahvistavat realistista minäkuvaa. (Parsons 1909, 5-9).

Ulkoisten mahdollisuuksien kartoituksessa nuori analysoi toimialoja ja ammatteja sekä niiden soveltuvuutta itselleen. Tässä prosessissa hän voi tarvita avukseen ohja- uksen lisäksi tutustumiskäyntejä kouluihin tai työpaikoille tai jopa työtehtävien ko- keilua oman soveltuvuuden arvioimiseksi. Kaikki nämä keinot kuuluivat jo Parson- sin työkalupakkiin. (Parsons 1909, 5-6).

Pattonin ja McMahonin (2006, 20) mukaan Parsonsin havainnot siitä, että ihmiset eroavat toisistaan erilaisia kiinnostuksen kohteiden, lahjakkuuden ja sekä kykyjen sekä erilaisten persoonallisuuspiirteiden sekä taitojen suhteen, ovat edelleenkin päte- viä käytännön ohjaustyötä ajatellen. Mielestäni perustellusti he kuitenkin kritisoivat Parsonsin ajatusta siitä, että kaikki tämä saataisiin esille lyhyillä (15 min) haastatte- luilla ja kyselylomakkeiden täyttämisellä (yli 100 kysymystä). Koska psykometriikka eli psyykkisten tekijöiden mittaaminen oli tuolloin vielä kehittymätöntä, saattavat nämä kysymykset, ainakin osittain, tuntua nykyisin jopa hieman huvittavilta.

Vaikka Parsonsin ajattelussa erilaisten tietojen keruu, mukaan lukien perheen so- siaalinen ja taloudellinen tilanne, terveys, elämäntapa, liikkuvuus etc., oli kuvattu, ei hänen tekstistään selviä, miten näitä tietoja pitäisi ohjauksessa hyödyntää (Patton & McMahon 2006, 21). Näiden hänen käyttämiensä ”mittareiden” luotettavuutta voi- daan myöskin kritisoida nykytietämyksen perusteella.

Pohjoismaisessa ammatinvalinnan ohjauksen perinteessä kykyjen testauksella on ollut oleellinen merkitys ohjauksen realistisuuden ja objektiivisuuden varmistamises- sa. Kykyjen mittaamisessa on eklektisesti hyödynnetty sekä kykyjen faktoriteorioita että yleisen älykkyden teoriaa. Yleisen älykkyyden teoria ja kykyjen faktoriteoria ovat viime aikoina psykologisen tutkimuksen käytännössä lähentyneet toinen toisiaan. Esim. uusimmassa yleistä kognitiivista suoriutumista mittaavassa testipatteristossa (WAIS-IV) voidaan laskea indeksit eri osa-alueille, jotka muistuttavat perinteisen toi- sistaan riippumattomien kykyfaktoreiden rakennetta. Esim kielellisen ymmärtämi- sen osa -aluetta mitataan faktoritesteissä V-faktoreilla, visuaalisen päättelyn osa- aluetta S- ja R -faktoreilla ja prosessointinopeutta P -faktoreilla. Ainoastaan työmuis-

ti -osa alueelta ei tietääkseni löydy faktoritesteissä vastaavuutta (?). Yleensä muistia onkin tutkittu erikseen. Ruotsin ammatinvalintapsykologien käytännössä luki -testit olivat mukana jo noin kaksikymmentä vuotta sitten. Peruslaskutaitoa mitatiin myös erillisillä testeillä. Vanhoissa AVO -testeissä oli myös peruslaskutaitojen mittari (N- faktori). Jos mennään historiallisesti taaksepäin, niin suomalaisista testipattereista löytyi aikoinaan havainto-motoriikkaa mittaava ”pikku-mökkien” rakentamisen tes- ti. Valitettavasti se on poistunut psykologien käytöstä.

Kykyjen ja arvojen merkitystä ammatinvalinnassa tarkastellaan MTWA –teoriassa. Lyhennys on nimestä “The Minnesota Theory of Work Adjustment”. MTWA –teori- an ytimenä on ihmisen työympäristöön sopeutumisen prosessi. Davis & Lofquist & Weissin (1968) mukaan työhön sopeutumisella tarkoitetaan dynaamista ja jatkuvaa prosessia, missä yksilö pyrkii saavuttamaan ja ylläpitämään oman käyttäytymisensä yhteneväisyyttä ympäristön vaatimuksien kanssa. Mallissa keskitytään ihmisen piir- teiden yhteneväisyyteen työympäristön kanssa, joka sitten tuottaa työtyytyväisyyttä sen eri asteissa. Malli sisältää kaksi osaa: ennustavan mallin ja prosessimallin. En- nustava malli selittää, ovatko ihmiset tyytyväisiä työympäristöönsä, mikä puolestaan myös ennustaa työssä pysymistä. Prosessimalli puolestaan kuvaa, miten yhteensopi- vuus saavutetaan ja ylläpidetään. (Swanson & Schneider 2012).

Ennustavan mallin lähtökohtana on, että ihmisellä on sellaisia tarpeita ja arvoja, joille löytyy (tai ei löydy) palkkioita tai vahvistusta työympäristöstä. Jollakin ihmisel- lä saattaa olla tarve saada käydä työpaikallaan syvällisiä keskusteluja. Jos siihen ei ole mahdollisuutta esim. suuren ihmissuhdekuormituksen vuoksi, voi työntekijä kokea tyytymättömyyttä ja turhautumista. Työympäristöllä sattaalla sellaisia taito- ja kyky- vaatimuksia, joita työnhakijalta pitäisi löytyä (esim. tietoteknikset taidot, prosessoin- tinopeus, tiedonhallintataidot). Yhteensopivuus tai –sopimattomuus kuvaavat näitä ”matsausprosesseja”.

Jos ihmisen arvot ovat yhteensopivia työpaikan palkitsemien arvojen kanssa, niin ihminen kokee tyytyväisyyttä. Samoin jos ihmisen kyvyt ja työpaikan vaatimukset ovat yhteensopivia, niin ihminen kokee työtyytyväisyyttä. Teorian mukaan tulisi ih- misen arvoja ja kykyjä mitata. Esim. verbaaliset kyvyt (luetun ymmärtäminen, sana- varasto, käsitteellsitäminen etc.). MTWA -mallissa selvitettäviä ydinarvoja ovat mah- dollisuus käyttää kykyjään ja suoriutua tehtävistä, kyetä ylläpitämään omaa hyvin- vointiaan, (ei liian stressaava), saada sellainen asema, mitä itse arvostaa, kokea työnsä suhteellisen pysyväksija, ennustettavaksi, saada kokea itselleen tärkeää autonomian tasoa sekä sellaista altruismin tasoa, mikä soveltuu juuri hänelle. Tyytyväinen ihmi- nen on tasapainotilassa ja jos tyytymättömyyttä ilmenee, niin syntyy epätasapainoa. Epätasapaino toimii motivaattorina muutoksen etsimiseen. Tyytymättömyys toimii tässä mallissa keskeisenä motivoijana. Tyytymättömyyttä voi ilmetä sekä yksilön tai ympäristön puolelta. Yksilö voi kokea tyytyväisyyttä, jos arvot ovat yhdenmukaisia, mutta riittämättömyyttä tai tyytymättömyyttä, jos omat kyvyt eivät riitä tehtävän suorittamiseen. Työntekijän kannalta haitallisin tilanne on kokea samanaikaisesti tyytymättömyyttä ja riittämättömyyttä.

Jos ihminen on tyytymätön, hän voi yrittää muutta joko ympäristöään tai itseään. Tai ihminen voi yrittää muuttaa arvojaan. Joka tapauksessa hänen täytyy päättää jää- däkö vai lähteä. Jos ihmiset kokevat itsensä riittämättömiksi, heillä on kaksi mahdol- lisuutta: lisätä taitoa ja osaamista tai yrittää muuttaa ympäristön odotuksia. Ratkai- sevaa ihmisen pysymiselle työpaikassa on kokemus siitä, että hän kokee työssään tyytyväisyyttä sekä riittävyyttä. Tämä sama koskee myös nuoria, jotka suunnittelevat työuraansa. Jos he kokevat työpaikoilla vaadittavien kykyjen ja taitojen hankkimisen liian vaativalta ja pitkältä prosessilta, he saattavat turhautua jo lähtökuoppiinsa. Mo- nissa ammateissa arvot ovat sellaisia, että niihin on vaikea saada ihmisiä työskentele- mään vapaaehtoisesti (esim. puhelinmyyjä). Ulkoiset olosuhteet ovat joissakin työ- tehtävissä niin karuja, että on vaikeaa houkutella niihin nuoria työntekijöitä (esim. kirkkaiden putkien hitsaus asennusyrityksissä teollisuudessa).

Työntekijän tyytyväisyys ja riittävyyden kokemus vaikuttavat toisiinsa. Esim. jos hän kokee työtyytyväisyyttä, niin todennäköisesti hän suoriutuu riittävällä tasolla. Ripeys, vauhti, rytmi ja kestävyys ovat myös väliin tulevia muuttujia (persoonallinen tyyli). Ripeä reagointi (jopa impulsiivinen) ympäristöön on erilainen kuin hidas. Vauhti kuvaa sitä energian määrää (intensiteetti), mikä tulee esiin yksilö-ympäristö

–suhteessa. Rytmi puolestaan kuvaa suhteen syklisyyttä, esim. tasainen, jaksottainen, epävakaa. Kestävyys puolestaan kuvaa suhteen ylläpitämiseen tarvittavaa energiaa. Erilaisten persoonallisuustyylien vuoksi samanlaiset arvot ja kyvyt omaavat toimivat eri tavalla suhteessa ympäristöönsä.

MTWA -teorian mukaan on olemassa neljä sopeutumistyyliä: joustava, aktiivinen sopeutuminen, reaktiivinen sopeutuminen sekä sisukkuus (määrätietietoinen). Jous- tavuus tarkoittaa sitä, että kuinka paljon yhteensopimattomuutta yksilö sietää ennen kuin hän saavuttaa tyytymättömyyskynnyksen, mikä pakottaa hänet muutokseen. Kun kynnys on ylitetty muutokseen reagointi voi olla joko aktiivista tai reaktiivista. Aktiivisessa sopeutumisessa ihminen lisää yritystä pienentää yhteensopimattomuut- ta (muuttamalla palkkioita tai yrittämällä muuttaa ympäristön vaatimuksia). Reak- tiivisessa sopeutumisessa ihminen muuttaa tarpeitaan ja/tai taitojaan. Ihminen voi käyttää samanaikaisesti molempia sopeutumistyylejä. Sisukkuus tarkoittaa sitä, kuinka kauan ihminen on valmis kestämään yhteensopimattomuutta käynnistetty- ään sopeutumiskäyttäytymisen. (Swanson & Schneider 2012).

Koska persoonallisuudella on merkittävä rooli välillisenä tekijänä ja persoonallisen tyylin muovaajana, ammatinvalinnan ohjauksessa käytetään myös persoonallisuu- den arviointeja työkaluja, jotta asiakas tulisi tietoisemmaksi omasta persoonallisuu- destaan ja sen yhteydestä työelämään. Näin hän kykenee ainakin poissulkemaan sel- laisia ammatteja ja työtehtäviä, mitkä eivät ainakaan sovi hänelle. Esim. hyvin intro- vertit ihmiset kärsivät usein kovinkin paljon tehtävissä, jotka vaativat paljon esillä oloa isoissa ryhmissä.

Työympäristöt myös eroavat sen suhteen, kuinka kauan ne ovat valmiita kestä- mään yksilön ja ympäristön yhteensopimattomuutta. Kun joustavuuskynnys on yli- tetty, työpaikka voi tarjota koulutusta osaamisen parantamiseksi (aktiivinen sopeu- tumien), siirtää henkilö osaamista vastaaviin toiisiin tehtäviin (reaktiivinen). Jotkut

työpaikat erottavat heti ja jotkut odottavat esim. luonnollisen poistuman mahdolli- suutta. Työkokeiluissa, työharjoitteluissa ja koulutuskokeilussa työuraa suunnittele- vat nuoret vaistoavat nämä mekanismit, vaikka he eivät niitä tietoisesti käsittelekään. Koska työelämän turnauskestävyys on nuorilla vielä pieni, niin moni nuori kokee erilaiset sopeutumisvaatimukset liian kovina ja jättää koko työuran suunnittelun sik- seen, erityisesti jos heillä on muitakin vaikeuksia elämässä, kuten esim. mielenterve- ysongelmia.

### MIELENTERVEYSKUNTOUTUJAN AMMATILLINEN KUNTOUTUMINEN

Hyvin monen mielenterveyskuntoutujan työelämään kuntoutumisen vaikeuksia voi- daan ymmärtää mm. Seligmanin opitun avuttomuuden teorian pohjalta. Ko. teorias- sa Seligmanin (1975, 13-20) mukaan avuttomaksi opitaan, mikäli tilanteita (esim. kou- lutus tai työhaku) ei kyetä itse kontrolloimaan. Vaikka käyttäydytään toivotulla taval- la, esim. yritetään suoriutua kuntouttavan työtoiminnan tehtävistä, niin seuraamus voi olla negatiivinen. Raportissa voi lukea, että kuntoutuja ei osannut tätä, eikä tätä tehtävää etc. Yrittämistä johtuvien seuraamuksien ennustamattomuus aiheuttaa ti- lanteen hallitsemattomuuden kokemista. Oleellista on, ettei käyttäytymisen ja seu- raamuksien välistä yhteyttä opita, vaan passivoidutaan. Erilaiset itsenäiset etätehtä- vät ovat myrkkyä erityisen tuen tarpeessa oleville työuraa suunnitteleville nuorille. Niiden suorittamisen aikana tarvittaisiin jatkuvaa myönteistä palautetta, jotta tehtä- vän hallitsemisen tunne säilyisi. Jos tilanteet tuntuvat vaikeasti hallittavilta, niin ak- tiivisuus vähenee. Satunnaisten ja honosti perusteltujen palautteiden kokonaisuudes- ta kehittyy uskomus, että esim. koulutuksessa onnistumiseen ei vaikuta taitavatkaan suoritukset, koska seuraamuksia ei voida ennakoida (Seligman 1975, 38). Kokemuk- siin perustuva avuttomuus ilmenee passivoitumisena, menestymisen mahdollisuuk- sien näkemisen heikentymisenä sekä tunneherkkyyden, erityisesti pelon ja ahdistuk- sen lisääntymisenä (Seligman 1975, 44, 53). Pelko ja ahdistus vähenevät, jos ”esim. opiskelutrauma” aletaan kokea hallittavaksi. Pelko ja ahdistus muuttuvat masennuk- seksi, kun huomataan, ettei niihin todellakaan voi vaikuttaa (Seligman 1975, 54). Pro- sessissa syntyneet negatiiviset odotukset ovat hallinnan kokemuksia merkittävämpi tekijä avuttomuuden syntyprosessissa. Monet mielenterveyskuntoutujat eivät usko, että he selviävät koulutuksessa tai työssä. Tämä usko ylläpitää jonkinlaista sisäistä tasapainotilaa ja tyytyväisyyttä, varsinkin jos esim. psykoterapia on auttanut jo mo- nien muiden elämän vaikeiden tilanteiden käsittelyssä. Aktivoituminen työelämän suuntaan lisää ahdistusta ja pelkoa, joka siten ennakoi masennuksen lisääntymistä ja epäonnistumisen todennäköisyyttä kuntoutusyrityksesä. Epäonnistuminen taas luo turvallisuutta ja vahvistaa jo olemassa olevaa negatiivista uskomusta.

Seligmanin (1975, 49) mukaan aktiiviseen yrittämiseen esim. opiskeluun liittyvissä vaikeissa tilanteissa on vain yksi syy: odotus siitä, että se helpottaa tilannetta. Vaiku- tusmahdollisuuksien puutteen kokeminen heikentää positiivisen, aktiivisen käyttäy-

tymisen käynnistämistä (Seligman 1975, 51). Seligmanin havaintojen mukaan koke- mukset traumaattisten tilanteiden hallittavuudesta yleensä suojaavat opitulta avutto- muudelta ja hallittavuuskokemukset ja kyky erottaa avuttomuutta aiheuttavat tilan- teet vähentävät avuttomuuden yleistymistä muihinkin tilanteisiin (Seligman 1975, 58-61). Monella mielenterveyskuntoutujalla on taustallaan monenlaisia epäonnistu- misen tilanteita elämässään. Näissä prosesseissa he ovat liittäneet itseensä yleisen epäonnistumisen tulkinnan (yleisyys -attribuutio). Eli he kokevat epäonnistuvansa kaikesssa, mitä he ovat tekemässä. Silloin on aivan sama, mitä tekee. Ohjauksessa tulisikin yrittää vaikuttaa näihin kognitioihin siten, että erilaisten elämäntilanteiden tulkinnan prosessia käsiteltäisiin erikseen pala palalta.

Seligmanin (1975, 77) käsityksen mukaan masentunut ihminen kokee itsensä arvot- tomaksi, syylliseksi tekosistaan eikä hän voi tehdä mitään helpottaakseen tilannet- taan. Opittu avuttomuus ei edusta masentuneisuuden koko kirjoa, vaan sellaista, missä yksilön on vaikea käynnistää toimintojaan ja hän kokee itsensä voimattomaksi, toivottomaksi ja näkee tulevaisuutensa ankeana (Seligman 1975, 81). Opittu avutto- muus masennuksen muotona aiheuttaa pitkittyneenä passiivisuutta, psykomotoris- ten toimintojen hidastumista, kognitiivista hidastumista, sosiaalisen reagoinnin vai- keutta ja äärimmäisissä oloissa se saattaa tuottaa tylsyyttä (Seligman, 1975, 84). Ma- sennuksen noidankehä on siinä, että avuttomuuskokemukset alentavat mielialaa ja alentunut mieliala lisää avuttomuuskokemuksia (Seligman 1975, 94). Opitun avutto- muuden hoidon päämäärä on ihmisen uskon palauttaminen siihen, että hän kykenee kontrolloimaan hänelle tärkeitä tapahtumia (Seligman 1975, 105). Ohjausprosessissa näitä kokemuksia kuntoutujalle syntyy pala palalta ja hän tarvitsee kuntoutumises- saan ”peilin”, joka auttaa muuttamaan sisäistyneitä negatiivisia syytulkintoja eli at- tribuutioita.

Garber et al (1980) pitivät merkityksellisenä toivottomuutta ja pessimismiä tulevien päämääriensä saavuttamisen suhteen. Tämän näkökulman mukaan tavoitteiden saa- vuttamisessa epäonnistuminen ei ole riittävä syy masennukselle, vaan se edellyttää uskomusta siitä, ettei hän voi onnistua tulevaisuudessakaan (Garber & Miller & Ab- ramson 1980). Tästä ajattelusta lähtevät masennuksen toivottomuusteoriat tulkitsevat masennuksen tulevaisuuden suuntautumisen häiriintymisenä (Garber et al 1980, 153). Näin ollen esim. epäonnistuminen työnhaussa ei ole riittävä syy masentumiseen, vaan se, ettei ihminen usko saavan työtä tulevaisuudessakaan. Ohjauksessa olisikin tärkeä suunnitelllaa mielenterveyskuntoutujan prosessi siten, että varmistetaan kai- killa tavoin jo ennakkoon, että onnistumisen mahdollisuudet olisivat hyvät.

Avuttomuuskäyttäytymisen on katsottu jatkuvan suhteellisen pitkään. Esim. Fin- cham et al (1989) raportoivat yli kahden vuoden jatkuvaa avuttomuuskäyttäytymistä. Mielenterveyskuntoutujien työhön kuntoutumisen prosessi on useampivuotinen. Aika harvoin saadaan aikaan nopeita tuloksia. Onnistunut kuntoutumisprosessi saattaa sitten kestääkin hyvin. Esim. oman kokemukseni mukaan kroonisesta psy- koosista (skitsofrenia) osa-aikaiseksi työntekijäksi kuntoutunut henkilö on työsken- nellyt samassa tehtävässä jo 20 vuotta.

Henkilökohtaiset syytulkinnat eivät sinänsä ole sopeutumista haittaavia, vaan jois- sakin tapauksissa ne saattavat olla hyvinkin sopeuttavia. Esim. epäonnistumisen tul- kinta yrittämisen puutteesta johtuvaksi saattaa lisätä yrittämistä. Alentunutta itse- tuntoa ilmenee, kun ihmiset ovat tulkinneet itsessään olevan sellaisia negatiivisia ominaisuuksia, joita he pitävät minäkuvansa vuoksi tärkeänä tai joille he eivät ole löytäneet tai halunneet muutosta. (Abramsson et al 1989, 363). Tässä prosessissa kou- lutetulla ohjaajalla on erityisen tärkeä merkitys. Ohjauksessa kuntoutujan epäonnis- tumisen tulkintoja tulee ohjata yrittämisen puutteeseen pois henkilökohtaisiin omi- naisuuksiin liittyvistä tulkinnoista.

Abramson et al (1989) kutsuvat opitun avuttomuuden uudistettua teoriaa masen- nuksen toivottomuusteoriaksi. Teorian mukaan toivottomuus on edeltävä ja riittävä syy toivottomuusmasennukselle. Toivottomuusmasennus on odotusta siitä, että eri- tyisen toivotut tulokset eivät tapahdu tai että odotetaan erityisen kielteisiä tuloksia, joita ei voi estää millään varastossa olevalla keinolla. Siis avuttomuus on toivottomuu- den välttämätön osatekijä, mutta se ei ole riittävä tuottamaan toivottomuutta (Ab- ramson et al 1989). Yleistynyt toivottomuus tarkoittaa sitä, että kielteiset odotukset ja avuttomuusodotus näkyvät monilla elämän alueilla. Olosuhdesidonnainen pessimis- mi puolestaan merkitsee sitä, että se näkyy vain rajoitetulla elämänalueella. (Abram- son & Metalsky & Alloy 1989, 358-359). Pessimismi voi rajoittua vain työllistymisasi- oihin, mutta jos se yleistyy, se näkyy monilla elämän alueilla. Mielenterveyskuntou- tujan elämän asioita tulisi tukea ratkaisemaan yksi kerrallaan, jotta kuntoutujalle tulee selkeä kokemus näiden elämänalueiden erillisyydestä.

Tutkin väitöstyössäni mm. psyykkistä pahoinvointia selittäviä tekijöitä työttö- myystilanteessa regressioanalyysin avulla (Pietiläinen 2005). Psyykkistä pahoinvoin- tia (koettua terveyttä, masennus) mitattiin GHQ -mittarilla (Goldberger 1993). Reg- ressiomalli selitti työttömyystilanteen psyykkisestä pahoinvoinnista 51 %. Kärki- muuttujana oli työttömyystunteet eli työttömyystilanteen aiheuttamat pettymykset (työttömyysmasennus). Se selitti työttömyystilanteen aiheuttamasta pahoinvoinnista 33 %. Työttömyystilanteen yleisyys -tulkinta selitti 9 %, taloushuolet 6 % sekä alhaiset työllistymisodotukset 3 %.

Koska mielenterveyskuntoutuja voi muutoinkin huonosti, hän voi yrittää välttää masentumasta vielä enenpää pysymällä pois työmarkkinoilta tai siihen johtavasta koulutuksesta. Näin hän välttää kokemasta ns. erityistä työttömyysmasennusta. Mo- net työttömät myös kokevat ns. opittua avuttomuutta, mikä tarkoittaa sitä, että mil- lään tekemisellä ei ole positiivista vaikutusta, koska he kokevat epäonnistuvansa aina (yleisyys -attribuutio). Mielenterveyskuntoutuja voi myös tyytyä vähiin, mutta var- moihin tuloihin, koska näin hän välttää taloudellisen tavoittelun tuomia huolia. Hä- nen kannattaa olla myös mahdollisimman vähän aktiivinen työmarkkinoiden suh- teen, koska aktiivisuus luo vain turhia odotuksia, jotka riskeeraavat psyykkistä hy- vinvointia.

Edellämainituista syistä mielenterveyskuntoutujan kuntoutuminen vaatii pitkää prosessia, missä voidaan pienien askeleiden kautta varmistaa onnistuminen, edistää ohjauksessa onnistumistulkintojen kognitiivista yhdistämistä omaan tekemiseen,

kuntoutujan talouden turvaamista kuntoutumisen aikana sekä erilaisen turhan ”buustaamisen” välttämistä. Mielenterveyskuntoutujien työelämäohjaus on kestä- vyyslaji, mikä useimmiten vaatii vuosien prosessia.

### HAVAINTOJA JA TULOKSIA

Yhteensä Tupa -toiminnan psykologiseen ammatinvalinnan ohjaukseen osallistui noin 60 henkilöä. Alkuvaiheessa ohjaustoiminnan ohessa arvioin asiakkaiden tutki- miseen tarvittavia menetelmiä ja toisessa vaiheessa asiakkaiden arviointi suoritettiin- kin tarvittaessa kohtuullisen laajoin menetelmin. Muutoinkaan kaikkia ei tutkittu, jos siihen ei ollut erityistä tarvetta joko ohjaavan tahon puolelta tai itse nuoren toivo- muksesta. Kaiken kaikkiaan toiseen Tupa -vaiheeseen osallistuneista asiakkaista laa- joihin tutkimuksiin osallistui 42. Heidän keski-ikänsä vaihteluväli oli 19-29 vuotta. Miehiä heistä oli 26 (62 %).

Puolet tutkimuksiin osallistuneista oli suorittanut jonkin ammatillisen koulutuk- sen (n=21) ja puolella (n=21) ei ollut ammatillista koulutusta. Yhdellä oli takanaan kolme ammatillista koulutusta ja yhdellä kaksi. Tutkimushetkellä nuorista aikuisista vain yksi oli työelämässä ja kukaan ei ollut koulutuksessa. Enemmistö tutkimuksen otoksesta oli kuntouttavassa työtoiminnassa. Muut olivat muissa toimenpiteissä, työl- listämistä edistävissä projekteissa tai sairauslomalla. Työelämäpolkua ajatellen läh- dettiin siis yhtä poikkeusta lukuun ottamatta lähes nollatilanteesta.

Taulukossa 2 on kuvattu asiakkaiden ammattikoulutukset ja ne on jaoteltu Hollan- din (1985) ammatillisen kiinnostuksen suuntautumisen ensisijaisen faktorin mukaan. Eniten lähtötilanteessa asiakkailla oli takanaan käytännöllisten alojen (Hollandin mallissa R-alat) koulutuksia (16 kpl). Neljällä oli rakennusalan perustutkinto, kolmel- la kokin ammattitutkinto, kahdella vaatetusompelijan tutkinto, kahdella LVI -asen- tajan koulutus. Muita ns. R -alojen koulutuksia olivat sähköalan perustutkinto, metallialan perustutkinto, puuseppä, tietotekniikka-alan perustutkinto ja leipuri- konditori. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammateista (Hollandin luokituksessa S-alat) kahdella oli tutkinto hyvinvointialoilta. Luovista aloista (Hollandin A-alat) yksi oli suorittanut media-assistentin koulutuksen ja yksi artesaanin koulutuksen. Syste- maattisuutta ja tarkkuutta vaativista ammateista (C -alat) yksi oli suorittanut laboran- tin koulutuksen ja yksi datanomin koulutuksen. Tupa -toiminnan asiakkaat eivät olleet työllistyneet koulutusammateissaan niillä työnhakualueilla, missä he ovat ko- keneet itsensä mahdolliseksi hakemaan töitä. Osa koki tehneensä väärän valinnan ja valinneen jonkin koulutuksen, koska jotakin piti vain valita. Osa koki, etteivät he sovellu koulutusalalleen tai he voivat ko. aloilla huonosti (tyytymättömyys). Jotkut kokivat, ettei työnantaja vain halua palkata heitä, koska he eivät osaa tai juuri heitä ei haluta palkata (vrt. riittämättömyys). 16 (38%) nuorella aikuisella oli taustalla jokin keskeytynyt koulutus. Heistä 11 (26%) ei ollut lainkaan ammatillista koulutusta, vii- dellä keskeyttäneistä oli myös jokin muu ammatillinen koulutus.

**Taulukko 2.** Tutkimusaineiston asiakkaiden ammattikoulutus luokiteltuna Hollandin teorian kärkimuuttajan mukaan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ammatillinen suuntautuminen | n | Ammattikoulutuksia |
| R-Käytännölliset alat | 16 | Rakennusalan perustutkinto (4), Kokki (3), Vaatusom-  pelija (2), LVI-asentaja (2), Sähkötekniikka perustutkinto  (1), Tietotekniikka perustutkinto (1), Leipuri-konditori (1),  Metallialan perustutkinto (1) |
| I-Tutkivat alat | 0 |  |
| A-Luovat alat | 2 | Media-assistentti (1), Artesaani (1) |
| S-Ihmisten hoivaaminen, auttaminen ja ohjaa- minen | 3 | Lähihoitaja (2), Sosionomi (1) |
| E-Yrittäminen, myynti, asiakaspalvelu ja vaikut- taminen | 0 |  |
| C-Järjestelmällisyyttä ja tietohallintaa vaativat alat | 2 | Teollisuuslaborantti (1), Datanomi (1) |

Ohjausprosessin aikana 35 (n=42) ilmaisi ammatillisen kiinnostuksensa kohteensa. 7 heistä ei kyennyt ilmaisemaan mitään kiinnostuksen kohdetta. Heidän kanssaan oh- jausta olisi pitänyt jatkaa pitempään. Käytännölliset alat (R-alat) nousivat kärkeen 17 nuoren aikuisen kohdalla. Tietotekniikka kiinnosti 5 nuorta, peliala 2 nuorta, kiin- teistönhuolto 2 nuorta, rakennusala 2 nuorta. Lisäksi kiinnostusta osoitettiin varas- totyötä, autonasentajan työtä, leipurin työtä, prosessinhoitajan työtä, keittiötyötä ja sähköautomaatiotyötä kohtaan.

R -alojen suhteellisen osuuden painotus oli hieman pienempi kuin ammattikoulu- tuksen omaavilla ohjaukseen tullessa. Kiinnostuksen kirjo oli siis rakenteellisesti hieman laajentuneet. Tutkimuksellista otetta vaativat työt ja ammatit nostettiin myös kiinnostusalueiksi (I -alat Hollandin taksonomiassa). Kaksi oli kiinnostunut graafi- sesta suunnittelusta ja yksi luonnontieteiden opiskelusta ja yksi kielten opiskelusta. Yksi nuori oli kiinnostunut luovista aloista (A-alat). Esiin nousi kiinnostus media- alasta. Ihmisten hoivaamiseen, auttamiseen ja ohjaamiseen liittyvistä (ns. S-aloista) aloista oli kiinnostunut 6 nuorta. Kolme heistä oli kiinnostunut nuorisotyöstä, kaksi lähihoitajan työstä ja yksi sosiaalialan työstä. Hollandin taksonomian mukaisista E- aloista oli kiinnostunut 4 nuorta. Tällaisia ammattihaaveita nuorilla olivat kaupan-, myynnin ja asiakaspalvelun tehtävät. Systemaattisuutta ja tarkkuutta (C-alat) vaati- vista tehtävistä oli kiinnostunut kolme nuorta. Tällaisia ammattiunelmia olivat kir- jastotyö, laboratoriotyö sekä tietohallinnan tehtävät. Arvioni mukaan useimmiten kiinnostava ammatti tai työ oli realistisuuden rajoissa.

**Taulukko 3 .** Tutkimusaineiston asiakkaiden ohjauksessa ilmaisema ammatillinen kiinnostus (ensisijainen ala)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ammatillinen suuntautuminen | n | Ammattikoulutuksia |
| R-Käytännölliset alat | 17 | Tietotekniikka (5), Peliala (2), Kiinteistönhuolto (2), Rakennusala  (2), Varastotyö (1), Autonasentaja (1), Leipuri (1), Sähköauto-  maatio (1), Keittiötyö (1), Prosessinhoitaja (1) |
| I-Tutkivat alat | 4 | Graafinen suunnittelu (2), Luonnontieteet (1), Kielet (1) |
| A-Luovat alat | 1 | Media-ala |
| S-Ihmisten hoivaaminen, auttaminen ja ohjaaminen | 6 | Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja (3), Lähihoitaja (2), Sosionomi (1) |
| E-Yrittäminen, myynti, asiakaspalvelu ja vaikuttaminen | 4 | Kaupan, myynnin ja asiakaspalvelun tehtävät |
| C-Järjestelmällisyyttä ja tietohallintaa vaativat alat | 3 | Laboratoriotyö (1), Kirjastotyö (1), Tietohallinto |

Taulukossa 4 on kuvattu Tupa -asiakkaiden ammatillisen kiinnostuksen muuttumi- nen ohjausprosessin. Toiset ilmaisivat kiinnostuksensa jo ohjauksen alussa, toiset tutkimusprosessin aikana ja jotkut muotoilivat kiinnostuksensa ohjausprosessin lop- puvaiheessa. Taulukossa 5 ei ole huomioitu niitä, jotka ovat ilmaisseet kiinnostuksen- sa jälkeenpäin, esim. hakeutumalla uuteen koulutukseen.

Aikaisemmin ammatillisen koulutuksen suorittaneita oli 21. Heistä enemmistöllä oli jokin uusi kiinnostuksen kohde jossakin vaiheessa ohjausprosessia. Kuten taulu- kosta 4 näkyy, niin 13 (n=21) muutti suuntautumistaan ohjauksen aikana entiseen koulutusammattiinsa suhteutettuna. Heistä 8 lähti opiskelemaan niille aloille, mistä he puhuivat ohjauksessa. Muut olivat marraskuun 2019 seurantahetkellä kuntoutta- vassa työtoiminnassa tuntemattomilla aloilla tai heistä ei ole saatu palautetietoa.

Lähtötilanteessa 21:llä nuorella ei ollut ammatillista koulutusta. Heistä 16 ilmaisi jonkinlaisen kiinnostuksen kohteen. Kiinnostuksen voimakkuus vaihteli suuresti yk- silöiden välillä. Kiinnostuksensa ilmaisseista marraskuussa 2019, 2 opiskeli ohjauk- sen suuntaisella alalla ja 2 opiskeli muilla aloilla. Yksi heistä oli pätkätöissä. Yksi oli kuntouttavassa työtoiminnassa tuntemattomalla alalla. Neljä heistä oli muissa akti- voivissa toimenpiteissä. Yksi siirtyi aikuispuolen työnhakijaksi. Neljä heistä oli saira- uslomalla. Yhdestä asiakkaasta en saanut tietoja.

Taulukossa 4 on kuvattu kiinnostuksen rakenteellisia muutoksia, joita oli 10 asiak- kaalla. Nämä henkilöt erityisesti tarvitsivat ohjausta ja tukea, jotta he uskalsivat teh- dä koulutuksellisia ratkaisuja. Nämä henkilöt tarvitsivat myös psykologisten tutki- muksien tuloksia päätöksentekonsa helpottamiseksi. Nämä henkilöt ovat myös ym- märtäneet, ettei heidän aikaisempi koulutusalansa rakenne ainakaan vastaa heidän ammatillisen kiinnostuksen rakennettaan. Hollandin teorian (1985) kärkimuuttujaa (vahvin intressi) käytettiin rakenteellisen muutoksen arvioinnissa. Seurantavaiheessa 6 heistä opiskeli ohjauksen suuntaisella alalla, yksi vaihtoi työpaikkaa, yksi oli kun- touttavassa työtoiminnassa ja kahdesta en saanut seurantatietoja.

Ohjauksessa oli kaksi sellaista henkilöä, joilla oli jokin ammatillinen koulutus, mutta jotka olivat vielä ohjausprosessin aikana ”vaiheessa”, eivätkä he näin kyenneet ilmaisemaan ammatillista kiinnostustaan. Seurantatietojen perusteella toinen heistä on töissä ja toinen opiskelee rakenteellisesti aivan uudelle alalle.

Taulukosta 4 voidaan myös havaita, että ohjauksessa oli 3 sellaista asiakasta, joilla oli jokin ammattikoulutus ja jotka eivät halunneet muuttaa suuntautumistaan, vaan he halusivat työllistyä koulutusaloillaan. Heillä oli siis vahva motivaatio, mutta erityi- siä työllistymisen pulmia. Yksi heistä oli seurantahetkellä töissä. Kaksi muuta heistä on saanut muuta tehostettua tukea, jotta työllistymisen edellyttämät valmiudet pa- ranisivat (psykoterapia, täsmäkohdennettu kuntouttava työtoiminta etc.).

Ohjauksessa oli 5 sellaista henkilöä, joilla ei ollut ammatillista koulutusta ja jotka eivät ilmaisseet mitään ammatillista kiinnostusta ohjauksen aikana. Yksi heistä opis- kelee avoimessa ammattiopistossa, yhdelle sitä suositeltiin (nykytilasta ei tietoa). Kol- me heistä oli seurantahetkellä sairauslomalla.

**Taulukko 4.** Ammatillisen kiinnostuksen muutos ohjausprosessin aikana

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Muutos | n | Havaintoja ja marraskuun 2019 tilanne |
| Kiinnostuksen kohde muuttunut aikai- sempaan ammattiin verrattuna, uusi kiinnostava ammatti | 13 | Selkeä ja melko voimakas kiinnostus  \*Opiskelee ohjauksen suuntaisella alalla (8)  \*Kuntouttavassa työtoiminnassa, ala tuntematon (3)  \*Ei tietoa (2) |
| Ei aikaisempaa ammattikoulutusta. Ammatillinen kiinnostus ilmaistiin ohja- usprosessin aikana | 16 | Kiinnostus ilmaistiin vaihtelevalla intensiteetillä ja se vaihteli yksilökohtaisesti.  \*Opiskelee ohjauksen suuntaisella alalla (2)  \*Opiskelee muilla aloilla (2)  \*Pätkätöissä (1)  \*Kuntouttavassa työtoiminnassa, ala tuntematon (1)  \*Muissa toimenpiteissä, esim. valmennuksessa työkokeilussa, kuntoutusarvioinnissa (4)  \*Siirtyi aikuispuolen työnhakijaksi (1)  \*Sairauslomalla (4)  \*Ei tietoa (1) |
| Kiinnostuksen rakenne muuttunut (R-I- A-S-E-I) | 10 | Aikaisempi koulutusammatti ei ole vastannut kiinnostuksen rakennetta. Tiedetään, mitä halutaan työltä.  \*Opiskelee ohjauksen suuntaisella alalla (6)  \*Vaihtoi työpaikkaa (1)  \*Kuntouttavassa työtoiminnassa, ala tuntematon (1)  \*Ei tietoa (2) |
| Kiinnostuksen kohdetta ei ole, ammatti- koulutus on | 2 | Kiinnostuksen herääminen myöhemmässä vaiheessa.  \*Ohjauksen prosessi oli ohjauksen aktiivivaiheessa vielä kesken. Toinen on nyt opiskelemassa uudelle alalle, toinen töissä. |
| Kiinnostuksen kohde säilynyt samana | 3 | Vahva kiinnostus koulutusammattiin.  \*Työllistymisen tai ammatillisen kuntoutuksen tukemisen pulmat. Tarvitaan lisää tukea ja toimenpiteitä: psykoterapia, kuntouttava työtoiminta erityistukineen etc. (2)  \*Työllistynyt avoimilla työmarkkinoilla (1) |
| Kiinnostuksen kohdetta ei ole ohjauspro- sessin jälkeen. Ei ammattikoulutusta | 5 | Kiinnostusta ei ole tai se on hyvin heikkoa.  \*Opiskelee avoimessa ammattiopistossa (1)  \*Suositeltu avointa ammattiopistoa, nykytilasta ei tietoa (1).  \*Sairauspäivärahalla (3). |

Taulukossa 5 on kuvattu Tupa -toimintaan osallistuneiden kognitiivisten suoritustes- tien tulokset WAIS-IV:llä mitattuna (n=39). Taulukosta 5 voidaan nähdä, että tutki- mukseen osallistuneiden yleinen kognitiivinen suoritustaso on vähän alle keskitason

-tasoa ja se poikkeaa tilastollisesti merkitsevästi (5%:n merkitsevyystaso) ikäluokan keskiarvosta (indeksi=100). Tutkimukseen osallistuneiden prosessointinopeus oli keskimäärin keskitasoa. Samoin tutkittavien keskimääräinen visuaalinen päättelyky- ky oli keskitason alarajoilla. Tutkittavien keskimääräinen työmuisti oli vähän alle keskitason ja kielellinen ymmärtäminen keskimääräisesti selvästi alle keskitason. Keskimääräinen kielellisen ymmärtämisen indeksi poikkeaa myös tilastollisesi mer- kitsevästi (5%:n merkitsevyystaso) tutkittavien ikäluokan keskiarvosta (indeksi=100). Tutkimus viittaa siihen, että tutkittavissa on monia sellaisia, joilla on vaikeuksia ym- märtää kielellisiä asioita ja joilla on hieman keskimääräistä rajallisempi työmuisti. Keskiarvoja voisi tulkita siten, että tutkittavissa oli monia, joilla on joko yleisiä tai erityisiä oppimisvaikeuksia erityisesti kielellisen ymmärtämisen osa-alueella. On mahdollista, että tämä on ollut yksi syy asiakkaaksi valikoitumiseen sekä esim. sääti- öiden toimintaan sekä tässä yhteydessä Tupa -toimintaan.

**Taulukko 5** . Tupatoiminnan kognitiivisen suorituskyvyn mittaukseen osallistuvien keskiarvot ja keskihajonta WAIS-IV:llä mitattuna (n=39)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Osa-alue | Keskiarvo | Keskihajonta |
| Kielellinen ymmärtäminen | 75,7 | 17,6 |
| Visuaalinen päättely | 90,5 | 18,8 |
| Työmuisti | 86,4 | 14,8 |
| Prosessointinopeus | 93,1 | 15,4 |
| FSIQ (yleinen suoritustaso) | 81,1 | 16,8 |

Tupatoimintaan osallistuvilla asiakkailla ei ollut sukupuoleen liittyviä eroja kykyjen eri osa-alueilla minkään kognitiivisen muuttujan kohdalla. Ammatillisella kiinnos- tuksella tai sen puuttumisella ei myöskään ollut yhteyttä kognitiivisiin muuttujiin. Taulukosta 6 on nähtävissä, että ammattikoulutuksen käyneiltä ja niillä, joilta se puuttui, löytyi vain yksi suuntaa antava ero (merkitsevyys .007) visuaalisen päättely- kyvyn osalta. Eli on suuntaa antavia viitteitä siitä, että näköön perustuva päättelyky- ky olisi heikompi niillä, joilla ei ole ammatillista koulutusta. Monella Tupa -toimin- taan osallistuvalla nuorella aikuisella aikaisempi ammattikoulutus oli käytännöllisiin ammatteihin suuntautunut. Näissä ammateissa tarvitaan yleensä kohtuullista visuaa- lista päättelykykyä. Analyysissa havaittiin myös ei-merkitsevä, mutta suuntaa antava yhteys yleisen kognitiivisen suoritustason ja ammattikoulutuksen keskeyttämisen välillä. Heikompi yleinen kognitiivinen suoritustaso on jonkinlaisessa yhteydessä keskeyttämisen todennäköisyyteen. Taulukosta 6 voidaan nähdä, että kiinnostusta käytännöllisiin ammatteihin lisää kielellisen ymmärtämisen heikkous (5 %:n merkit-

sevyystaso). On oletettavaa, että vaikeudet kielellisen ymmärtämisen osa-alueilla vai- kuttavat nuoren aikuisen ammatillisessa suuntautumisessa poissulkevasti ja suuntaa- vat kiinnostusta käytännöllisiin ammatteihin (R-alat).

Taulukosta 6 voidaan havaita, että mielenterveyspulmista kärsivillä tupa -asiak- kailla kielellisen ymmärtämisen osa-alue on parempi kuin niillä, joilla ei ole mielen- terveysongelmia (1 %:n merkitsevyystaso). Tulosta voitaneen tulkita siten, että mie- lenterveyden ongelmista kärsivät ajautuvat muita helpommin vaikeasti työllistettävi- en ja koulutettavien ryhmään, vaikka heillä olisikin kognitiivisia edellytyksiä suoriu- tua monenlaisista koulutuksista, jotka vaativat kielellisiä kykyjä.

**Taulukko 6** . Kognitiivisen suorituskyvyn yhteys, ammatilliseen koulutukseen, keskeyttämiseen, ammatillisen kiinnostuksen rakenteeseen ja mielenterveysongelmiin (n=39).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Ammatti-koulutus | | Keskeytys | | Kiinnostus R-alat | | Mielenter-veyspulma | |
| Osa-alue | K | E | K | E | K | E | K | E |
| Kielell. ymmärt. | 79,7 | 71,9 | 68,7 | 78,4 | 68,6  F=6,5 | 83,9 0,02  \* | 83,3 F=7,5 | 69,1 0.01  \*\* |
| Vis. päättely | 96,2  F=3,5 | 85,2  0.07 n.s | 82,9 | 93,5 | 91,9 | 92,0 | 92,9 | 88,5 |
| Työ- muisti | 86,4 | 86,5 | 86,8 | 86,3 | 88,2 | 85,5 | 90,2 | 83,2 |
| Prosess. nopeus | 94,6 | 91,6 | 87,7 | 95,1 | 90,5 | 95,7 | 91,0 | 94,8 |
| FSIQ | 85,3 | 77,0 | 73,7  F=3,1 | 83,9  0,09 n.s | 78,5 | 85,4 | 85,6 | 77,2 |

K=kyllä, E=ei \* =5 %:n merkitsevyystaso (Anova)

\*\* =1 %:n merkitsevyystaso

Psykologisessa tutkimuksessa oppimistaitoja (lukeminen, kirjoittaminen ja laskemi- nen) mitattiin tarvittaessa NMI -instituutin kehittelemillä yksilöllisillä testeillä (tau- lukko 7 ). Oppimistaitotestejä käytettiin selvittämään ja tarkentamaan erityisesti mahdollisia lukivaikeuksia ja/tai matematiikan erityisvaikeuksia. Erityisesti luki

-pulmat tulivat esille vähän keskitasoa hitaampana teknisenä lukemisena (ääneen lu- keminen), keskimääräistä hitaampana kirjoittamisena ja sellaisessa luetun ymmärtä- mistä mittaavassa tehtävässä, missä osa vastauksista tuotetaan kirjallisesti ja osa ver- baalisesti. Luetun ymmärtämisen tunnistamistehtävä, monivalintatehtävä, meni tutkimukseen osallistuvilla keskimääräisesti. Peruslaskutaitojen hallinnassa tutkitta- vat olivat keskitasoa heikompia peruskoulun 6. lk:n normeihin verrattuna.

**Taulukko 7 .** Tupatoiminnan oppimistaitotestien tulokset standardipisteiden keskiarvona

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Osa-alue | n | Keski-arvo | Normikeski-arvo | Tasokuvaus |
| Tekninen lukemisen nopeus (teksti) | 19 | 3,8 | 5 | Vähän keskitasoa hitaampi |
| Luetun ymmärtäminen (moniva- lintatehtävä, tunnistaminen) | 22 | 5 | 5 | Keskitasoa (mediaani) |
| Luetun ymmärtäminen (verbaali- nen ja kirjallinen tuottaminen) | 21 | 3,9 | 5 | Vähän alle keskitason |
| Kirjoitusnopeus | 19 | 2,7 | 5 | Keskimääräistä hitaampi |
| RMAT (peruslaskutaitojen testi) | 23 | 6,1 | 10 | Keskitasoa heikompi |

Tupa-aineistosta voi havaita (taulukko 8), että käytännöllisiin aloihin suuntautumi- sessa on sukupuolittumisen piirteitä, vaikka otoksen pienuuden vuoksi khin -neliö

-merkitsevyyteen pitääkin suhtautua kriittisesti (.003, 1 %:n merkitsevyystaso). Tupa

-toimintaan osallistuneet nuoret miehet olivat naisia suhteellisesti enemmän kiinnos- tuneita käytännöllisistä ammateista (R-alat). Tämä havainto vastannee yleistä havaintoa koulumaailmasta.

**Taulukko 8 .** Sukupuoli ja ammatillisen kiinnostuksen rakenteen suuntautuminen käytännöllisille aloille

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Sukupuoli | Ei ole kiinnostusta käytännöllisille aloille | On kiinnostusta käytän- nöllisille aloille | n |
| Nainen | 11 | 2 | 13 |
| Mies | 7 | 15 | 22 |
| Total | 18 | 17 | 35 |

Khin neliö: merkitsevyys= .003 \*\* ,1 %:n merkitsevyystaso.

Tupa -aineistosta (taulukko 9) nähdään viitteitä sukupuolen ja ammatillisen koulu- tuksen keskeyttämisen yhteydestä. Ei-ammattikoulutusta omaavien miesten suhteel- linen osuus keskeyttäneistä on suurempi kuin naisten. Tuloksen khin neliötestin luo- tettavuutta alentaa yhden solun alhainen tapauksien määrä. Nuorten miesten suhteel- linen osuus ammattikoulutuksen keskeyttäneistä on suurempi kuin naisten.

**Taulukko 9 .** Sukupuolen ja ammatillisen koulutuksen keskeyttämisen yhteys (ei ammatillista koulutusta)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Sukupuoli | Ei ole keskeyttänyt | On keskeyttänyt | n |
| Nainen | 15 | 1 | 16 |
| Mies | 16 | 10 | 26 |
| Total | 31 | 11 | 42 |

Khin neliö: merkitsevyys= .022 \* , 5 %:n merkitsevyystaso.

Taulukossa 10 on kuvattu käytännöllisistä aloista kiinnostuneiden (tai ei kiinnostu- neiden) yhteys ammattikoulutuksen keskeyttämiseen niiden osalta, joilla ei ole taka- naan suoritettua ammattikoulutusta. Otos on pieni, joten tulos on vain suuntaa anta- va. Khin -neliötestin luotettavuutta heikentää se, että yhdessä solussa arvo on alle 5. Ammattikoulutuksen keskeyttäneistä on kuitenkin suhteellisesti enemmän kiinnos- tuneita käytännöllisistä aloista. Yksi syy voi olla se, että he kokevat, etteivät selviä teoreettisemmasta opetuksesta.

**Taulukko 10.** Käytännöllisistä ammatteista kiinnostuneiden (R-alat) osuus ei- ammattikoulutusta omaavista koulutuksen keskeyttäneistä

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ammattikoulutuksen keskeyt- täminen | Ei ole kiinnostusta käytännöllisiin aloihin | On kiinnostusta käytännöllisiin aloihin | n |
| Ei | 17 | 10 | 27 |
| Kyllä | 1 | 7 | 8 |
| Total | 18 | 17 | 35 |

Khin -neliötestissä merkitsevyys = .016 , 5 %:n merkitsevyystaso.

Taulukossa 11 on kuvattu yhteyttä todettujen mielenterveyspulmien ja ammatillisen kiinnostuksen olemassaolon ja puuttumisen välillä. Otos on pieni, jolloin solujen henkilöiden lukumäärä jää pieneksi (<5). On kuitenkin viitteitä siitä, että Tupa -ohja- usprosessi ei ole edistänyt ammatillisen kiinnostuksen syntymistä kaikilla niillä hen- kilöillä, joilla on mielenterveysongelmia, samassa määrin kuin niillä, joilla näitä on- gelmia ei ole. Mielenterveyskuntoutujat ilmeisesti tarvitsevat pitempää ohjausproses- sia ja laadullisesti myös erilaista moniammatillista työskentelyotetta ja/tai erityistä valmennusohjelmaa.

**Taulukko 11 .** Ohjausvaiheen ammatillisen kiinnostuksen ja mielenterveyspulmien yhteys

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mt-pulmia | Ei ole kiinnostusta | On kiinnostusta | n |
| Ei | 1 | 20 | 21 |
| Kyllä | 6 | 15 | 21 |
| Total | 7 | 35 | 42 |

Khin -neliö = 0,047 \* ,5 %:n merkitsevyystaso.

Taulukossa 12 on kuvattu WAIS-IV:lla mitattujen kielellisten indeksien erot mielen- terveyskuntoutujilla sekä muilla Tupa -asiakkailla. Anova:n varianssianalyysin pe- rusteella mielenterveyskuntoutujien kielellinen ymmärtäminen on muita tupa-asiak- kaita parempi. Mielenterveyskuntoutujat ajautuvat todennäköisesti keskimääräistä helpommin vaikeasti työllistettävien ja koulutettavien joukkoon, vaikka heidän kiel- liset kykynsä esim. mahdollistaisivat teoreettisemmankin opiskelun. Jotakin pitäisi tehdä…

**Taulukko 12** . Mielenterveyskuntoutujien ja muiden kielellisen ymmärtämisen indeksien erot WAIS-IV:llä mitattuna

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mt-pulmia | Keskiarvo (VCI) | n | Keskihajonta |
| Ei | 69,1 | 21 | 13,9 |
| Kyllä | 83,3 | 18 | 18,6 |
| Total | 75,7 | 39 | 17,6 |

F -arvo= 7,46, merkitsevyystaso .010 (\*\*), 1 %:n merkitsevyystaso.

Taulukossa 13 on kuvattu mielenterveyspulmien ja marraskuun 2019 tilanteen yhteys työvoimapolun osalta. Aktiivinen työvoimapolku tarkoittaa sitä, että henkilö on joko töissä tai koulutuksessa (myös avoin amk -opiskelu huomioidaan). Ei -aktiivinen työ- voimapolku merkitsee tässä yhteydessä joko kuntouttavaa työvoimintaa, työvoima- poliittisia toimenpiteitä, sairauslomaa tmv. Mielenterveysongelmia omaavilla aktiivi- nen työvoimapolku on seurantavaiheessa vähäisempää kuin henkilöillä, joilla ei ole mielenterveysongelmia. Toisin sanoa projektissa toteutetut interventiot eivät ole olleet niin usein riittäviä kuin niiden henkilöiden osalta, joilla ei ole mielenterveysongel- mia. Eli projektissa käytetyt interventiot soveltuivat jokseenkin hyvin esim. oppimis- vaikeuksista kärsivien ohjaamiseen altiiviselle työvoimauralle ja erityisesti koulutuk- seen. Mielenterveyskuntoutujien kohdalla tarvittaisiin tehokkaampia, monialaisempi ja pitempiä prosesseja.

**Taulukko 13 .** Mielenterveyspulmien ja aktiivisen työvoimapolun yhteys (marraskuun 2019 tilanne)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mt-pulmia | Ei-aktiivinen polku | Aktiivinen polku | n |
| Ei | 6 | 12 | 18 |
| Kyllä | 14 | 7 | 21 |
| Total | 20 | 19 | 39 |

Khin:n neliötestissä merkitsevyys oli .039, 5 %:n merkitsevyystaso.

### AJATUKSIA JA SUOSITUKSIA

Tupa -toimintaan osallistuneista tutkittavista puolella (n=21) oli takanaan jokin am- matillinen koulutus. He eivät kuitenkaan olleet työllistyneet koulutusalallaan. Suurin heistä oli kiinnostunutkin hieman toisista aloista. Yksi selitys on, että yhteiskunta pakottaa nuoria hankkimaan jonkin ammatillisen koulutuksen. Valinnat tehdään usein pakkotilanteessa, varsinkin jos peruskoulu on mennyt huonosti. Mennään sin- ne, minne päästään. Noin kaksi kolmesta oli hankkinut käytännöllisen ammatin. Syynä saattaa olla se, että heillä itsellä on ollut jonkinlaisen sormituntuma, etteivät he selviä teoreettisemmassa koulutuksessa.

Ohjausprosessin aikana (tai ennen sitä), kuitenkin ohjauksesessa ollessaan vain 7 (n=42) ei ilmaisuut mitään ammatillista intressiä. Yksi heistä kuitenkin valitse uuden ammatin ohjauksen jälkeen ja on aloittanut myöhemmin koulutuksen. Ohjaus on siis prosessi, eikä sen tuloksia voida suoraviivaisesti arvioida niin kuin kappalatavaratuo- tannossa tavaroiden määrää. Väliin tuleva tekijänä on ihmisen mieli ja sen koukerot. Tämä näkyy myös siinä, että vaikeinta ammatillisen kiinnostuksen ilmaiseminen oli mielenterveyskuntoutujille, erityisesti neuropsykiatrisista pulmista kärsiville. Nega- tiivista tulevaisuuden uskoa työmarkkinoilla ei helposti muuteta. Positiivisuuteen kallistuminen vaatisi myös näyttöä siitä, että siitä on jotakin hyötyä. Sen tulisi johtaa koulutukseen ja työhön. Kognitiivisesti mielenterveyskuntoutujat pohtivat ja analy- soivat realistisesti tulevaisuuttaan. Alhaisilla odotuksilla he ylläpitävät jonkinlaista mielenterveyden tasapainotilaa.

No, intensiivinen ohjausprosessi aina sopivin välein on kuitenkin jonkunlainen positiivinen ja tuettu pakko ajatella taas uudestaan ammatillisia asioita. Mielenter- veyskuntoutujien ammatillisessa kuntouttamisessa pitäisi olla mukana psykiatrian alan osaajia, ainakin verkostomaisen työn muodossa.

Ohjausprosessilla näyttää olevan vaikutusta siihen, että ammatillisten intressien rakenne laajenee myös muille kuin käytännöllisille aloille, vaikka edelleenkin noin puolet kiinnostuksensa ilmaisseista ilmaisi kiinnostuksensa käytännöllisille aloille. Oppimisvaikeuksien vuoksi jotkut asiakkaat tarvitsivat luki -passin kyetäkseen opis- kelemaan varsinkin muilla kuin käytännöllisillä aloilla. Sitä varten he saivat projek- tissa psykologin lausunnnon.

Aikaisemmasta ammattikoulutuksesta näytti olevan hyötyä siinä, että koulutute- tuilla oli jo koulutuskokemus ja he tiesivät jo, mitä he eivät ainakaan halua. Se näkyi myös ammatillisen intressien voimakkuutena sekä seurannassa työmarkkinasuun- tautuneina askeleina. Siis sillä tavalla koulutus kannattaa aina. Uuden ammatin va- linnassa he eivät haluaisi enää erehtyä. Siksi he tarvitsivat ammattimaista ammatin- valinnan ohjausta.

Jos asiakkailla ei ollut mitään ammatillista koulutusta (n=21), ammatinvalinnan ohjauksen tulokset olivat vaihtelevampia. Oppimisvaikeuksista ja mielenterveyson- gelmista kärsivät tarvitsisivatkin pitemmän psykologisen ohjauksen prosessin. Siihen eivät riitä mitkään valmennuskurssit tai erilaisten muiden ammattilaisten vetämät ”itsetuntemus” ja ”itsensä markkinointikurssit”. Kyse ei ole myöskään psykoterapias- ta. Kysymys on pitkäaikaisesta psykologisesta ammatinvalinnan ohjauksesta. Kuka tällaisesta toiminnasta ottaa vastuun? Psykologien tulisi mennä nuorten aikuisten luokse, eikä päivastoin.

Tupa -asiakkaiden heikot kielellisen ymmärtämisen kyvyt on monimutkainen on- gelma. Osalla asiakkaista se on primaaria ja jopa perinnöllistä, osalla se on heikosti organisoidun peruskoulun erityisopetuksen syytä, osalla vaikeisiin yleisiin elämäti- lanteisiin liittyvä etc. Ammatillisessa erityisopetuksessa olisi myös kehitettävää sii- hen suuntaan, että niiden ammattien kirjoa tulisi laajentaa, missä olisi myös vaihto- ehtoisia tapoja suorittaa näytöt kuin vahvoilla kirjallisilla raporteilla. Osalla kuiten- kin yleinen kognitiivinen suorituskyky tai ns. primaari visuaalinen päättelykyky riittää ammattiopistojen koulutusalojen suorittamiseen. Kysymys on siis panostami- sesta yksilölliseen ammatilliseen erityisopetukseen. Erityisesti nuoret miehet tarvit- sisivat yksilöllistä opetusta ns. yleisissä aineissa kuten äidinkieli ja matematiikka. Tietokone-englantia he kyllä osaavat aika hyvin. En ole kuitenkaan varma kielellises- tä ymmärtämistä sinänsä. Yleistäähän ei voi, mutta epäilen, että ns. someviestinnän (esim. vihapuhe) on osittain kysymys myös kielelliseen ymmärtämiseen liittyvistä kognitiivisista kysymyksistä (kielellisen päättelyn ongelmat). Informaatiota on pal- jon, mutta sen ymmärtäminen on entistä vaikeampaa käsitteiden monimutkaisuuden sekä niiden taustalla olevien hierarkisten tietorakennelmien vuoksi.

Kaiken kaikkiaan oppimisvaikeuksista kärsivien sekä erityisesti mielenterveys- kuntoutujien ammatillisen kuntoutuksen kehittämiseen tulisi perustaa valtakunnal- linen työryhmä, missä voitaisiin kuunnella eri tutkimuslaitoksien asiantuntijoita, järjestöjen edustajia ja aktiivisia vertaiskansalaisia. Muutoin en usko tässä maassa syntyvän keskitetysti johdettua, tasa-arvoista ja oikeudenmukaista ammatillisen kuntoutuksen kehitystyötä näille kansalaisryhmille. Heitä ei voi jättää markkinoiden tai edes ”säästävien” kuntien armoille. Nämä hiljaiset kansalaiset tarvitsevat puhe- miehensä.

Kaiken kaikkiaan arvioni mukaan otokseen valituista Tupa -asiakkaista sekä vas- taaville asiakkaille muuallakin, kaikille löytyisi sellainen sopiva ammatillinen koulu- tus, mikä vastaisi jokseenkin hyvin heidän ammatillisen kiinnostuksen rakennet- taan. Se kuitenkin edellyttää ohjausprosessien tehostamista kaikilla tasoilla: perus- koulun yläasteella, ammatillisessa koulutuksessa, erilaisissa aktivoivissa toimenpi-

teissä ja erityisesti kuntouttavassa työtoiminnassa. Näillä kaikilla tasoilla tarvitaan ammattitaitoista psykologista ammatinvalinnan ohjausta tukemaan sekä asiakkaita että heidän kanssaan tekeviä lähityöntekijöitä, jotta myös heikoimmassa asemassa olevat nuoret aikuiset pääsisivät itseään kiinnostavien ja realististen koulutus- ja työ- voimapolkujen alkuun. Erilaisista oppimisvaikeuksista kärsivät nuoret ja mielenter- veysvaikeuksien kanssa kamppailevat nuoret tarvitsevat tukitiimin ja henkilövas- tuulla olevat asiantuntijat saattamaan heidät koulutuksiin ja työpaikkoihin. Erityises- ti mielenterveyskuntoutujille pitäisi kehittää omia valmennusohjelmia tukemaan heidän työelämämatkaansa. Työn pitäisi olla monivuotista ja yhteiskunnan viran- omaisten vastuulla eikä yksittäisten konsulttien toteuttamaa toimintaa. Konsultteja voisi mielestäni ostaa vain tarkasti kohdennettuun tarpeeseen esim. selvittämään, onko jollakin nuorella esim. ADD tai jokin muu oppimista vaikeuttava pulma.

Oppimisvaikeuksien havaitsemisen ja henkilöiden koulutusohjauksen suhteen Tupa -toiminnan interventiot ovat riittäneet kohtuullisen hyvin nuorten aikuisten työelämään saattamiseksi. Mielenterveyskuntoutujien osalta ne ovat olleet riittämät- tömät. Mielenterveyskuntoutujilla hoidon ja kuntoutuksen jaksojen tulisi olla saman- aikaisia, eikä peräkkäisiä. Yhteistyön hoidon ja kuntoutuksen välillä pitäisi toimia nykyistä paremmin. Asiakassuhteiden pysyvyys on erityisen tärkeää mielenterveys- kuntoutujien osalla. Kysymys on useimmiten monivuotisesta projektista.

Vaikka sopivan koulutuspaikan löytyminen olisikin tehostetulla tuella ja ohjauk- sella saavutettavissa, työllistyminen koulutuksen jälkeen vaatisi kuitenkin yhteiskun- nalta erityistoimia kuntouttavien työpaikkojen löytymiseksi. Esim. Ruotsissa on ai- nakin vielä olemassa järjestelmä, missä joillekin työnantajille (lähinnä julkiselle puo- lelle) voidaan yhteiskunnan taholta järjestää jopa 100 %:n palkkaus sekä avustajan palkkakustannukset. Samoin heillä on ainakin vielä ns. SIUS -konsultteja, jotka otta- vat vastuulleen henkilön saattamisen työelämään ja lisäksi he seuraavat ja tukevat työsuhdetta jopa 2 vuotta (keskustelu Haaparannan työvoimatoimiston johtajan P-A Ruonan kanssa 9.12.2019). Lisäksi heillä on pitkäaikainen kokemus ns. yhteiskunnan rahoittamista sosiaalisista yrityksistä, kuten Samhall (https://samhall.se/), joka toimii monien yrityksien kumppanina. Lisäksi heillä on runsaasti osuuskuntamuotoista toi- mintaa, mihin heillä on myös ohjaavaa tukitoimintaa ([https://coompanion.se/eng-](https://coompanion.se/english) [lish](https://coompanion.se/english)).

Yksi palvelujärjestelmiin liittyvä keskeinen asia on se, että hoitojärjestelmien ja koulutusorganisaatioiden täytyisi toimia yhdessä siten, että esim. akuutin psyykkisen sairausvaiheen aikana koulutus ei katkeaisi kokonaan, vaan että siitä voisi kuitenkin suorittaa joitakin osia. Ammatillisen erityisopetuksen tulisi olla kaikkien nuorten tavoitettavissa muine erityisasiantuntijoineen kaikilla koulutusaloilla. Laajatkaan op- pimisvaikeudet tai kehitysvammaisuus ei saisi olla näkyvä tai näkymätön este koulu- tukselle.

On hyvin suuri todennäköisyys, että nyt koulutuksen aloittaneista nuorista osa ei kuitenkaan työllisty, vaikka he saisivat mielestäni heille sopivan koulutuksen lop- puun. Nykyisen työelämän tulisi joustaa ottamaan vastaan monenlaisia ihmisiä ja erilaisia oppijoita. Jos joustavia työpaikkoja ei kyetä järjestään yksityiselle ja julkisel-

le sektorille, niin mielestäni erityistä tukea vaativien työllistämiseen pitäisi löytää valtakunnan tason ratkaisuja. Ministereiden kannattaisi tehdä opintomatkoja Poh- joismaihin ja yrittää sieltä löytää parhaat käytännön meidän tarpeisiin. Kunta- tai aluekohtaisilla ratkaisuilla näitä ongelmia ei voida ratkaista, korkeintaan lisätä aluei- den eriarvoisuutta. Työmarkkinoilla heikossa asemassa olevat eivät ole kiinnostaneet päättäjiämme vuosiin. He kun eivät tuota pikavoittoja pääomansijoittajille, yrityksil- le eikä nelivuotiskarriääristä kiinnostuneille politikoille. Työmarkkinoilla heikoim- missa asemassa olevat tarvitsevat ammattilaisia puhemiehikseen: yhdistykset, järjes- töt, säätiöt ja julkisella sektorilla toimivat asiantuntijat. Yksityisiä palveluntuottajia tämä pulma kiinnostaa vain välillisesti, mikäli he voivat tuottaa itselleen ja yrityksel- leen taloudellista hyötyä näillä asiakasryhmillä. Ydinkysymyksiä palvelujärjestelmäs- sä on se, kenellä on kokonaisvastuu kehittämisprojektimme kohderyhmän asiakkais- ta? Jos tätä kysymystä ei ratkaista, nämä asiakkaat pyörivät tulevaisuudessakin kier- tolaisina palvelujärjestelmässämme.

### KIRJALLISUUS

Abramson, L. Y., Metalsky, G. I. & Alloy, L. B. 1989. Hopelessness Depression: A The- ory-Based Subtype of Depression. Psychological Review 96 (2), 358-372.

Alloy, L. B., Peterson, C., Abramson, L. Y. & Seligman, M. E. P. 1984.

Attributional style and the generality of learned helplessness. Journal of Personality and Social Psychology 46 (3), 681-687.

Ammatillisen kiinnostuksen itsearviointi. (<http://www.mol.fi/avo/avo.htm>, haettu 11.1.2016):

Arnkil, T.E.& Seikkula, J. 2009. Dialoginen verkostotyö. THL. Atkinson, J. W. 1964. An introduction to motivation. NJ: Van Nostrand.

Atkinson, J. W. & Birch, D. 1970. The dynamics of action. New York: Wiley. Atkinson, T., Liem, R. & Liem, J. H. 1986. The Social Cost of Unemployment: Impli-

cations for Social Support. Journal of Helth and Social Behavior 27, 317-331. Bandura, A. 1977 . Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change.

Psychological Review 84, 2, 191-215.

Dahlin, J.& Librizzi, U. 2015. Integrating the Theory of Work Adjustment and At- tachment Theory to Predict Job Turnover Intentions. Journal of Career Develop- ment 42, 3, 215-228.

Davis, V., Lofquist, L. & Weiss, D. 1968. A Theory of Work Adjustment. Bulletin 47. University of Minnesota. The Social and Rehabilitation Service.

Freeman, S. 1993. Donald Super: A perspective on Career Development. Journal of Career Development 19, 255-264.

Deci, L.& Ryan, R. 2014. The Importance of Universal Psychological Needs for Under- standing Motivation in the Workplace. Teoksessa Marylene Gagne (toim.): Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation and Self-Determination Theory. Ox- ford University Press, 13-20.

Eby, L. & Buch, K. 1994. The effect of job search method, sex, activity level, and emo- tional acceptance on new job characteristics: Implications for counseling unemplo- yed professionals. Journal of Employment Counceling 31.

Elebarska, K. & Moser, K., & Gunnesch-Luca, G. 2009. Unemployment, Social Sup- port, Individual Resources, and Job Search Behavior. Journal of Employment Counceling 46.

Eriksson, T. & Agerbo, E. & Mortensen, P.B. & Westergaard-Nielsen, N. 2010. Unemp- loyment and Mental Disorders. Evidence from Danish Panel Data. International Journal of Mental Health 39, 2, 56-73.

Finchham, F. D., Hokoda, A. & Sanders, R. 1989. Child Development 60, 138- 145.

Gagne Marylane (toim.). 2014. Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation and Self-Determination Theory. Oxford University Press.

Gardziella, M. 1985. Wartegg –piirustustesti: käsikirja. Hki : Psykologien kustannus 1985.

Garber, J. & Miller, S. M. & Abramson, L. Y.1980. On the Distinction between Anxie- ty and Depression: Perceived Control, Certainty, and Probabolity of Goal Attain- ment. In J. Garber & M.E.P. Seligman (Eds.): Human Helplessness. Theory and Applications. New York: Academic Press, 131-169.

Garber, J. & Seligman, M. E. P. 1980. Human helplessness. Theory and applications. New York: Academic Press.

Goldberger, L. & Breznitz, S. 1993. Handbook of stress. Theoretical and clinical aspects. Second edition. NY: Free Press.

Holland, J. L. (1985). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Lutz, FL : Psychological Assessment Resources.

Hull, C. L. 1959. Principles of behaviour: an introduction to behaviour theory. New York: Appleton Century.

Hull, J. H. & Mendolia, M. 1991. Modeling the relations of attributional style, expec- tancies, and depression. Journal of Personality and Social Psychology 61, 85-97.

Krumboltz, J. 1976. A Social Learning Theory of Career Selection. The Counseling Psychologist 6, 1, 71-81.

Krumboltz, J.2009. The Happenstance Learning Theory. Journal of Career Assess- ment 17, 2, 135-154.

McIlveen, P. & Schultheiss, D. 2012. Social Constructionism in Vocational psychology and Career Development. Sense Publishers: Rotterdam.

Niitamo, P.2001. Ihannetyö. Helsinki: psykologien kustannus Oy. Parsons, F. 1909. Choosing a Vocation, 29, 33. Houghton Mifflin. Boston.

Patton, W&McMahon, M. 2006. The Systems Theory Framework of Career Develop- ment and Counseling: Connecting Theory and Practice. International Journal for Advancement of Counselling 28 (2):pp, 153-166.

Pietiläinen. R. 2005. Työttömyydestä selviytyminen. Psykologinen lähestyminen työttömyyteen. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto.

Pietiläinen, R. 2017. Lappilainen nuori tulevaisuutta etsimässä. Teoksessa Rauno Pie- tiläinen & Rauni Räty (toim.): Lappilaisen nuoren tulevaisuutta tukemassa. Soku

-hankkeessa tehtyä, koettua ja uusia visioita. Sarja B: Tutkimusraportit ja kokoo- mateokset 1/2017, 27-40.

Pulliainen, H. 1994. Kykytestistö AVO-9. Ammatinvalinnanohjauksen faktoritestistö nuorille ja aikuisille. Helsinki: Työministeriö ja Psykologien Kustannus Oy.

Rotter, J. B. & Hochreich, D. J. 1975. Personality. Glenview, IL: Scott Foresman Seligman, M. E. P.1975. Helplessness on depression, development and death. New

York: W. H.. Freeman and Company.

Super, D. 1980. A Life-Span. Life-Space approach to Career Development. Journal of Vocational Behavior 16, 282-298.

Swanson, J. & Schneider, M. 2012. Minnesota Theory of Work Adjustment. Teoksessa: Brown, S. & Lent,W. Career Development and Counseling: Putting, 29-50.

Tapaninen, A. 2012. Sata vuotta psykologista ammatinvalinnanohjausta. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Tapaninen, A., Auer,H., Heiskari, P.,Honkaniemi, L., Junnila, K., Kaukonen, T., Leh- tinen, T. & Levo, A. 2007. PK5 persoonallisuustestin käsikirja. Helsinki: Psykologi- nen Kustannus Oy.

Wechsler, D.2012. WAIS-IV. Wechsler Adult Intelligence Scale. Fourth edition.NCS Pearson: Hogrefe Finland.

Weiner, B. 1986. An attributional theory of motivation and emotion. New York: Springer-Verlag.

Weiner, B. 1992. Human motivation. Metaphors, Theories and research. N.Y: Sage publications.

Weiner, B. 1995. Judgments of Responsibility. A Foundation for a Theory of Social Conduct. NY: The Guilford Press.

Young, R. & Popadiuk, N.2012.Social Constructionist Theories in Vocational Psycho- logy. Teoksessa: P.McIlveen, D.E. Schultheiss (toim.), Social Constructionism in Vocational psychology and Career Development, 9-28.